

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Adaptabilidade e Repertório Comportamental de Activos Desempregados
em Formação Profissional**

Amadu Tidjane Djaló

Orientadora: Prof.^a Doutora Maria Eduarda Duarte

**Tese especialmente elaborada para a obtenção do grau de Doutor em
Psicologia na especialidade de Psicologia dos Recursos Humanos, do
Trabalho e das Organizações**

2017

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Adaptabilidade e Repertório Comportamental de Activos Desempregados
em Formação Profissional**

Amadu Tidjane Djaló

Orientadora: Prof.^a Doutora Maria Eduarda Duarte

**Tese especialmente elaborada para a obtenção do grau de Doutor em
Psicologia na especialidade de Psicologia dos Recursos Humanos, do
Trabalho e das Organizações**

Júri:

Presidente:

- Doutor Leonel Garcia-Marques, Professor Catedrático e Presidente do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Vogais:

- Doutora Maria Paula Barbas de Albuquerque Paixão, Professora Associada Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra;
- Doutor Paulo Miguel da Silva Cardoso, Professor Auxiliar Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora;
- Doutora Maria Eduarda Carlos Castanheira Fagundes Duarte, Professora Catedrática Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, orientadora;
- Doutor Manuel Joaquim Henriques Rafael, Professor Associado Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

DEDICATÓRIA

À minha querida e estimada mãe, “Aissatu Djaló”

Uma mulher que não encontro palavras para descrever, um exemplo de força, lucidez, amor, carinho e amizade, que, forçada a ficar sozinha desde muito cedo, agigantou-se para adaptar-se à sua nova realidade, lutando para não deixar faltar nada aos seus cinco filhos, dando-lhes educação e formação académica.

AGRADECIMENTOS

Quase nunca se consegue descrever resumidamente o alcance dos nossos sentimentos quando estamos diante da conclusão de um projecto profissional e de vida como este, sobretudo, quando se é frequentemente marcado e abalado pelas surpresas que a natureza muitas vezes nos reserva. Felizmente, com muita força, perseverança e apoio de muitos, foi possível concretizar este projecto académico e de vida.

Por isso e por tudo, os meus profundos e sentidos agradecimentos à Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, a minha orientadora científica, que sempre acreditou nas minhas capacidades, preparação e força interior que me move perante os desafios. Também pela sua enorme paciência no acompanhamento não apenas deste processo de doutoramento, mas ao longo de toda a minha vida académica nesta Faculdade.

Agradeço ao Professor Mark Savickas, pela sua disponibilidade e conselhos que foi dando ao longo do trabalho.

Deixo também uma palavra de agradecimento aos meus colegas da equipa de investigação, *Team Science*: Maria Eduarda Duarte, Manuel Rafael, Rosário Lima, Sandra Fraga, Maria da Conceição Soares, Isabel Paredes e Rute Agostinho.

À Engenheira Fernanda Maria Dias dos Santos, pelo seu especial empenho, dedicação e paciência demonstrada durante todo o trabalho.

Às entidades formadoras e formandos que tão prontamente se disponibilizaram para a realização desta investigação.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	v
AGRADECIMENTOS	vii
ÍNDICE DE QUADROS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMO	xv
ABSTRACT	xvii
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	9
CAPÍTULO 1 - DESEMPREGO E DESEMPREGADOS	11
1. A problemática do desemprego e dos desempregados	11
CAPÍTULO 2 - CARREIRA NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	21
2.1 A carreira na sociedade contemporânea	21
2.2 Modelo construtivista em Mark Savickas	33
CAPÍTULO 3 – O CONCEITO DE ADAPTABILIDADE NA CARREIRA	39
3.1 Adaptabilidade na carreira	39
3.2 A construção de uma medida de adaptabilidade de carreira	52
CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA ABORDAGEM CONTEMPORÂNEA DO CONCEITO, MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	54
4.1 Formação e qualificação profissional: activos desempregados	54
4.2 Formação Inicial	63
4.3 Educação e Formação de Jovens	65
4.4 Educação e Formação de Adultos	67
4.5 Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	71

4.6	O contexto de formação como espaço de aprendizagem	74
4.7	Métodos Activos	79
4.8	Métodos Demonstrativos	80
CAPÍTULO 5 - ADAPTABILIDADE NA CARREIRA E FORMAÇÃO PROFIS- SIONAL CONTRIBUTOS PARA ACTIVOS DESEMPREGADOS, ACTIVOS EM RISCO DE DESEMPREGO E EMPREGADOS		83
5.1	Adaptabilidade na carreira e a formação profissional	83
5.2	Activos desempregados à procura do novo emprego	85
5.3	Activos desempregados à procura do primeiro emprego	88
5.4	Formação contínua ao longo da vida	90
PARTE II – QUESTÕES A INVESTIGAR		93
CAPÍTULO 6 - CARACTERÍSTICAS, COMPORTAMENTOS E ATITUDES DOS ACTIVOS DESEMPREGADOS QUE SE ENCONTRAM A FREQUENTAR FORMAÇÃO PROFISSIONAL		95
6.1	Activos desempregados em contexto de formação profissional	95
6.1.1	Instrumentos para investigação	96
6.1.2	Estudo internacional do Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 2.	97
6.1.3	Inventário sobre Adaptabilidade: adaptação portuguesa	110
6.1.4	Versão experimental portuguesa e estudo piloto	111
6.1.5	Organização do Inventário sobre Adaptabilidade: versão adaptada para esta investigação	113
6.1.6	Questionário sobre Repertório Comportamental: construção	114
6.1.7	Versão para investigação do QRC	120
6.1.8	Estudo principal	122
6.1.9	Descrição da amostra	123
6.1.10	Procedimentos	129

CAPITULO 7 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	131
7.1 Inventário sobre Adaptabilidade: IA	131
7.1.1 Medidas de tendência central: IA	131
7.1.2 Precisão: IA	133
7.1.3 Intercorrelações entre as dimensões do IA	135
7.1.4 Intercorrelações entre os itens do IA	136
7.1.5 Análise factorial exploratória: IA	139
7.1.6 Análise factorial confirmatória: IA	149
7.2 Questionário sobre Repertório Comportamental: QRC	154
7.2.1 Medidas de tendência central e dispersão: QRC	154
7.2.2 Precisão: QRC	155
7.2.3 Intercorrelações: QRC	157
7.2.4 Análise factorial exploratória: QRC	159
7.2.5 Intercorrelações entre os resultados QRC e as dimensões de Adaptabilidade	164
7.3 Correlação canónica	166
 CONCLUSÃO	 173
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	187
ANEXOS	205

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 6.1 - Distribuição da amostra por sexo (amostra total)	125
Quadro n.º 6.2 – Distribuição da amostra por subgrupo de idade (amostra total)	126
Quadro n.º 6.3 - Habilitações literárias antes da entrada na formação (amostra total)	127
Quadro n.º 6.4 - Frequência e percentagem de formandos empregados e desempregados (amostra total)	128
Quadro n.º 6.5 - É a 1.ª vez que se encontra nessa situação? (amostra total)	129
Quadro n.º 7.1 – IA – Medidas de tendência Central e dispersão (amostra total)	132
Quadro n.º 7.2 - IA – Precisão (amostra total)	134
Quadro n.º 7.3 - IA - Intercorrelações entre as dimensões (amostra total)	136
Quadro n.º 7.4 - Intercorrelação entre os itens IA (amostra total)	141
Quadro n.º 7.5 - IA - Análise factorial exploratória em componentes principais (amostra total)	143
Quadro n.º 7.6 - QRC - Medidas de tendência central e dispersão (amostra total)	155
Quadro n.º 7.7 - QRC – Precisão (amostra total)	156
Quadro n.º 7.8 - QRC – Intercorrelação entre os itens (amostra total)	158
Quadro n.º 7.9 - QRC – Análise factorial exploratória em componentes principais (amostra total)	161
Quadro n.º 7.10 - Correlação entre os resultados do QRC e as dimensões de Adaptabilidade (amostra total)	165
Quadro n.º 7.11 - Correlação canónica entre variáveis relacionadas com variáveis da adaptabilidade e variáveis do QRC (amostra total)	169

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 7.1 - IA - Análise factorial confirmatória (amostra total)	152
Figura n.º 7.2 - Correlação canónica - QRC e IA (amostra total)	171
Figura n.º 7.3 - Correlação canónica negativa - QRC e IA (amostra total)	172

RESUMO

O trabalho que se apresenta investiga a relação entre a adaptabilidade de carreira (AC) e o repertório comportamental numa amostra de 328 activos desempregados em formação profissional.

O instrumento psicológico utilizado, designado Inventário sobre Adaptabilidade (IA), constitui a versão experimental portuguesa, decorrente da operacionalização do construto multidimensional de AC desenvolvido por Mark Savickas (2005). A análise dos resultados obtidos, ao nível da consistência interna e da validade são semelhantes e estão em sintonia com os resultados obtidos em outras amostras, confirmando-se, deste modo, o ajustamento ao modelo teórico subjacente à construção do IA. Utiliza-se ainda um questionário que pretende recolher um conjunto de informações sobre o repertório comportamental dos formandos, a que foi atribuído a designação de Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC). Com este questionário recolhem-se um conjunto de percepções auto-avaliadas sobre as características, as atitudes e os comportamentos dos activos desempregados que se encontram a frequentar formação profissional (formandos) e avaliar a forma como estes utilizam e gerem os seus recursos pessoais e saberes no processo de aprendizagem, na aquisição de competências técnicas perspectivando o seu ingresso ou reingresso no mundo de trabalho com maior potencial de adaptabilidade. A análise dos resultados evidencia a importância quer da auto-avaliação, quer da possibilidade de analisar e discutir com os formandos os melhores procedimentos para o desenvolvimento de atitudes e comportamentos favoráveis à integração da adaptabilidade de carreira, nas dimensões operacionalizadas pelo IA.

Nos estudos factoriais constata-se que os resultados obtidos com a amostra apresentam características métricas adequadas do QRC, permitindo estudar e avaliar atitudes e comportamentos dos formandos perante o processo formativo e a aprendizagem de competências que visem a empregabilidade e adaptabilidade na carreira, confirmando o ajustamento da sua utilização em contex-

tos formativos. Também nos estudos de correlação canónica verifica-se que os resultados encontrados evidenciam que a análise da redução de dimensões permite testar o arranjo hierárquico de funções em termos de significância estatística e os coeficientes de estruturas dos comportamentos estão positivamente relacionados com as variáveis da adaptabilidade. Estes resultados suportam as relações tecnicamente esperadas entre comportamentos e dimensões de adaptabilidade. Nas conclusões são referidas as limitações do presente estudo, bem como algumas implicações para a prática, nomeadamente a utilização de medidas de adaptabilidade e de auto-avaliação para a formação recebida em contextos profissionais e profissionalizantes.

Palavras-chave: Carreira, Construtivismo, Adaptabilidade, Activos Desempregados, Formação Profissional e Construção de Projecto de Vida.

ABSTRACT

The work presented investigates the relationship between career adaptability (AC) and the behavioral repertoire in a sample of 328 active unemployed in vocational training. The psychological instrument used, called on Adaptability Inventory (IA) is the Portuguese field trial, resulting from the operationalization of the multidimensional construct AC developed by Mark Savickas (2005). The obtained results, are in line with the results obtained in other samples, confirming thus the adjustment to the underlying theoretical model the construction of the IA. It also uses a questionnaire to collect a set of information on the behavioral repertoire of the trainees, which was assigned the designation Behavioral Repertoire. This questionnaire collects a set of self-assessed perceptions about the characteristics, attitudes and behaviors of unemployed who are attending vocational training (trainees) and assess how they use and manage their personal resources and knowledge in the learning process, the acquisition of technical skills ahead improves their entry or re-entry into the world of work with greater potential for adaptability. The results highlight the importance of self-evaluation or the ability to analyze and discuss with the students the best procedures for the development of attitudes and behavior favorable to the integration of career adaptability, dimensions operated by the IA. In factorial studies it appears that the results obtained with the sample of this target audience, realize adequate metric characteristics of QRC, allowing to study and evaluate attitudes and behaviors of students to the educational process and learning skills aimed at employability and adaptability career, confirming the adjustment of its use in training contexts. Also in canonical correlation studies it can be seen that the results show that the size reduction of analysis allows you to test the hierarchical arrangement of functions in terms of statistical significance and behavior of structures coefficients are posi-

tively related to the variables of adaptability. These results support the relationship between technically expected behavior and adaptability dimensions.

The findings are referred to the limitations of this study, as well as some implications for practice, including the use of adaptability measures and self-evaluation to the training received in professional and vocational contexts.

Keywords: Career, Constructivism, Adaptability, Active Unemployed, Vocational Training and Building Life Project

INTRODUÇÃO

O aumento da competitividade das empresas, a intensificação do desenvolvimento tecnológico, a transformação do mundo do trabalho e das profissões e a globalização das economias, abriu um novo caminho para a necessidade de desenvolver e adaptar modelos, conceitos e abordagens que procuram ajudar os indivíduos a lidar e enfrentar as novas exigências do mercado de trabalho (Duarte, 2009; Savickas, 2005, 2009, 2013), a desenvolverem novas capacidades e competências para conseguirem outros e novos entendimentos do que, hoje, constitui a realidade desta sociedade pós-moderna.

É um fenómeno de mudanças rápidas que provocam níveis elevados de desemprego (Tristany, 1996), afectando especialmente indivíduos com baixa qualificações, competências e capacidades de adaptação a esta nova realidade das empresas e organizações, e surge geralmente com os ciclos de transformação económicos e, mais intensamente, em períodos de reestruturação das economias, a transformação de tarefas em algumas profissões, por factores conjunturais que se relacionam fundamentalmente com as mudanças tecnológicas; as crises financeiras que resultam das quebras da produção; a pouca competitividade das empresas; a instabilidade ou a força da legislação e a factores da natureza, com ou sem intervenção directa do homem, e muitas destas causas de desemprego podem ter relações de interdependência entre elas (Loureiro, 2006). O desempregado encontrando-se em situação de desemprego de forma prolongada apresenta baixa auto-estima sujeitando o indivíduo mais facilmente às doenças relacionadas com o “*stress*” e com outras formas de sofrimento como a angústia e a depressão (Jahoda, 1981, 1982, como referido em Paul & Moser, 2009), o sofrimento, a aflição e a

angústia que também, segundo Sloman (1991) geram custos e consequências negativas para a família e os amigos do desempregado.

O indivíduo, para sair da situação de desemprego e desenvolver competências de empregabilidade, e construir a sua carreira, o seu projecto profissional e de vida deve, na actualidade, assumir-se como agente central em todo esse processo (Duarte, 2009; Savickas, 2005, 2009). A noção de ser mais activo, autónomo, flexível e proactivo na procura e na obtenção de informações para constituir o seu portefólio de competências (Duarte, 2006, 2010), o controlo das suas necessidades de formação na aquisição de novas competências e na gestão da sua própria carreira (Duarte, 2009; Savickas, 2005, 2010) são elementos determinantes para a procura de sucesso e de bem-estar.

Segundo Savickas (2005, 2009), o futuro profissional é marcado por constantes instabilidades e incertezas que exige do indivíduo o desenvolvimento de novas atitudes e competências que lhe permita fazer face a esta nova realidade do mundo de trabalho. É uma perspectiva que se distancia da prática tradicional que até então vigorava. Ou seja, uma prática onde a sociedade proporcionava ao indivíduo alguma estabilidade ao nível da actividade profissional: a entrada numa profissão e numa organização caracterizava-se pela possibilidade de ascensão. Uma prática dominante, onde a previsão das transições na carreira, as escolhas vocacionais e profissionais eram para toda a vida, assim como a previsibilidade das tarefas específicas permitiam situar o indivíduo biogrficamente numa fase de desenvolvimento do maxi-ciclo mediante o qual, as transições na carreira eram feitas (Super, 1980). As abordagens construtivistas surgem com a necessidade de dar resposta à construção de carreira numa sociedade pós-moderna de dimensão global que coloca o indivíduo no centro de gestão e construção do seu projecto de vida e de carreira (Blustein et al., 2004; Duarte et al., 2009; Fugate et al., 2004; Savickas et al., 2009; Vondracek et al., 1986). Assim como, das mudanças e das incer-

tezas que o trabalhador de hoje enfrenta em organizações flexíveis e com uma dinâmica interna intensa e muito fluida, que disponibiliza aos indivíduos diversas oportunidades para desenvolverem as suas actividades profissionais e construírem a sua própria carreira e o seu projecto de vida (Savickas, 2010). O indivíduo, neste contexto, deve, então, estar preparado para assumir responsabilidades enquanto agente principal da construção do seu próprio projecto de vida em geral (Campbell et al., 1993; Pulakos et al., 2000; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), desenvolvendo e sustentando a sua actividade profissional em contextos adversos.

Um dos conceitos fundamentais que tem vindo a ser trabalhado no âmbito da psicologia da carreira é o conceito de adaptabilidade, que conjuga a multidimensionalidade e a noção psicossocial de carreira (Savickas, 2005, 2009, 2010). Um conceito que assume cada vez maior actualidade e pertinência, num período caracterizado essencialmente por grande instabilidade e incerteza em relação ao futuro, onde o desenvolvimento de uma actividade profissional implica muito frequentemente forte dinamismo e grande envolvimento do indivíduo.

A psicologia desenvolvimentista de D. Super (1984, 1990), destaca a importância da conjugação dos determinantes psicológicos e situacionais que ocorrem durante o percurso de vida de um indivíduo e salienta que o sucesso e a satisfação do indivíduo na carreira dependem da sua capacidade de adaptabilidade, o que implica o esforço do indivíduo no sentido de desenvolver atitudes e competências que lhe permitam lidar adequadamente com as novas exigências impostas pelo mercado de trabalho.

Segundo o modelo teórico apresentado por Savickas (2005), o conceito de adaptabilidade na carreira, destaca a importância das atitudes e dos comportamentos dos indivíduos para lidar adequadamente com os problemas de adaptabilidade, o modo como estes potenciam o desenvolvimento de competências para a adaptabilidade com

vista à sua integração adequada no trabalho e na sociedade. Considerando assim, que o desenvolvimento humano é motivado e estimulado pela adaptação a um ambiente social e profissional (Savickas & Porfeli, 2012, p. 3).

A adaptabilidade é distinta da adaptação. A adaptabilidade é um acto contínuo de actuar e de realizar, enquanto, a adaptação é um estado transitório constante, ou resultado (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2010, pp. 3-4). Segundo Ployhart & Bliese (2006) a adaptação é uma consequência de adaptar, isto é, desempenhar tarefas comportamentais dirigidas a condições de mudança.

A formação profissional qualificante assume um papel de especial relevância (Duarte, 1992, 1996, 2006, 2010) para melhorar o potencial de empregabilidade e de adaptabilidade do activo desempregado (Djaló, 2003), criando as condições necessárias para que este possa perspectivar o seu projecto profissional e de vida com maior preparação. Finalmente, verificar a possibilidade de eventual relação entre os comportamentos (repertório comportamental) e as dimensões de adaptabilidade: Preocupação, Controlo, Curiosidade, Cooperação e Confiança (Savickas, 2005), representando um grande reforço no estímulo e no apoio para a elaboração de programas de formação profissional para activos desempregados.

Enfim, estudar o construto de adaptabilidade em activos desempregados (Duarte et al., 2012), os comportamentos e as atitudes de abertura e flexibilidade assim como de acção e realização na construção do seu projecto de vida, com recurso à utilização de instrumentos como o Inventário sobre Adaptabilidade (Duarte et al., 2012) e o Questionário sobre Repertório Comportamental (Djaló e Duarte, 2009).

O trabalho que agora se apresenta está dividido em duas partes. A primeira parte, constitui-se pela revisão da literatura sobre dois grandes temas: a problemática do desemprego e dos desempregados e ainda a revisão da literatura em torno da psicologia

de carreira com especial incidência nas abordagens construtivistas. A segunda parte é constituída pela apresentação, discussão e análise dos resultados do trabalho realizado com o público activo desempregado à procura de primeiro emprego e à procura de novo emprego.

Assim, no capítulo 1, discute-se a problemática do desemprego e dos desempregados. O desemprego é hoje um flagelo da nossa sociedade, numerosos indivíduos desempregados à procura do primeiro emprego, à procura de novo emprego e desempregados de longa duração, não têm qualquer perspectiva de empregabilidade no futuro imediato, dada a pouca absorção do mercado de trabalho em geral. Os trabalhos realizados pelo observatório de emprego e formação profissional (Santandré et al., 2000), revelam que cerca de metade dos candidatos a emprego encontram-se numa situação de desemprego de longa duração.

No capítulo 2, discute-se a carreira na sociedade contemporânea. O desafio de estar perante uma nova realidade onde a carreira é considerada um processo de integração, de desenvolvimento e de interacção social e, sobretudo, um processo de construção da vida. A carreira, na sociedade do conhecimento do princípio do século XXI, apela a que os indivíduos tenham presente que as questões relacionadas com o percurso profissional são apenas parte de um conjunto muito maior de preocupações relativas à forma como devem ver o mundo pós-moderno caracterizado por uma economia global e apoiado pelas tecnologias de informação e comunicação (Duarte et al., 2009).

No capítulo 3, a adaptabilidade na carreira, procura-se analisar detalhadamente o conceito e a sua operacionalização.

No capítulo 4, apresenta-se e discute-se o conceito, as modalidades e os métodos de formação e qualificação profissional praticada na actualidade. Pretende-se abordar detalhadamente a formação e a qualificação profissional que emerge da nova realidade

do mundo do trabalho e das profissões, o conceito e os métodos usados para habilitar, preparar e munir os indivíduos com competências adequadas às exigências do mundo do trabalho e que enquadre os vários aspectos que constituem um dos pilares fundamentais da qualificação e certificação de activos desempregados e activos em risco de desemprego. De acordo com as diferentes modalidades de formação (Decreto-Lei 396/07; Portaria 230/08 e Despacho 15053/09) estruturada a propósito para responder às necessidades deste público e o modo como se organiza todo o processo formativo, de forma a permitir alterar as suas condições iniciais de desemprego sem qualificações, com a perspectiva de proporcionar-lhes uma formação qualificante com maior conhecimento e saberes preparando-os para responder às exigências do novo mercado de trabalho.

No capítulo 5, discute-se os contributos da adaptabilidade na carreira e formação profissional de activos desempregados à procura do primeiro emprego e à procura do novo emprego (situação face ao emprego). Apresenta-se uma reflexão sobre o modo como a aquisição de competências técnicas e transversais dos formandos, através de formação profissional, contribui para a adaptabilidade, de acordo com a sua situação face ao emprego. Pretende-se com este capítulo, reflectir sobre como as aprendizagens de saberes no domínio da formação profissional (Decreto-Lei 396/07) enriquecem o activo desempregado com conhecimentos e competências potenciadoras de adaptabilidade e empregabilidade.

No capítulo 6, apresenta-se o Inventário sobre Adaptabilidade que na sua forma original designou-se por *Career Adapt Abilities Scale (CAAS); International Form 1,0* que decorre do estudo realizado a nível internacional, (Savickas & Porfeli, 2012), cujo trabalho de aperfeiçoamento e de melhoramento decorre em 13 países. Descreve-se o processo de desenvolvimento e as etapas de construção do Inventário sobre Adaptabili-

dade (IA) (Duarte, et al., 2012) a versão experimental portuguesa da operacionalização internacional do construto multidimensional e psicossocial de adaptabilidade de carreira (AC). De seguida, o Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC), (Djaló e Duarte, 2009), o objectivo da sua construção, o método usado, a natureza do conteúdo dos seus itens e as características específicas do público a que se destina.

No capítulo 7, analisa-se e discute-se os resultados obtidos do IA, através das medidas de tendência central, a precisão (alpha de Cronbach), a análise factorial em componentes principais (matriz rodada), as correlações entre itens e dimensões, o nível de significância ($p < 0.05$ e $p < 0,001$) e a análise factorial confirmatória. De seguida discute-se os resultados do QRC através das medidas de tendência central, a precisão (alpha de Cronbach), a análise factorial em componentes principais (matriz rodada), a correlação entre os seus itens, o nível de significância ($p < 0.05$ e $p < 0,001$) e por fim, estudar a possível relação entre os dois instrumentos e as correlações entre as dimensões do IA e o QRC.

Apresenta-se e discute-se ainda os resultados da correlação canónica entre os dois instrumentos aplicados, o IA e QRC.

Nas conclusões procura-se destacar os aspectos mais significativos desta investigação, o seu contributo, a aprendizagem e o desenvolvimento de conhecimentos e a sua importância para o futuro bem como algumas das suas limitações.

PARTE I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1 - DESEMPREGO E DESEMPREGADOS

1. A problemática do desemprego e dos desempregados

O desemprego é hoje um flagelo da nossa sociedade: actualmente, em Portugal, a taxa de desemprego é de 13,5% que corresponde a 698,3 mil indivíduos desempregados, números globais referentes ao último trimestre de 2014 do Instituto Nacional de Estatística (INE). O desemprego de longa duração (indivíduos que se encontram desempregados há mais de um ano) apresenta uma taxa de 50,7% que corresponde a 303.702 indivíduos em Dezembro de 2014 (IEFP)¹.

Os dados de 2014 evidenciam também que os desempregados à procura do primeiro emprego correspondem a uma taxa de 10,8% equivalente a 64.357 indivíduos que nunca trabalharam. Os desempregados à procura de novo emprego apresentam uma taxa de 89,2% correspondendo a 534.224 indivíduos que já trabalharam, mas que se encontram em situação de desemprego, segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2014). Estes activos não têm qualquer perspectiva de emprego no futuro imediato, dada a pouca absorção do mercado de trabalho em geral.

Historicamente, o fenómeno do desemprego surge e aumenta com os ciclos de transformação económicos e, mais intensamente, em períodos de reestruturação das economias e da evolução da sociedade como resultado do desenvolvimento do modelo capitalista de produção e das relações de trabalho do século XIX (Loureiro, 2006). Os dois últimos séculos foram marcados por momentos de instabilidade laboral e económi-

¹ Dados retirados do boletim “destaque - informação à comunicação social” - estatística do emprego do 4º trimestre de 2014. Instituto nacional de Estatística (INE).
Dados constantes no boletim “informação mensal do mercado de Emprego”, n.º 12 de Dezembro de 2014. Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

ca, de que são paradigmáticos os períodos das revoluções industriais, da crise dos “anos 30” nos Estados Unidos da América e do choque petrolífero da década de 70.

O fenómeno do desemprego é um problema que tem diversas causas que vão desde problemas de ordem financeira que afectam as empresas e, consequentemente, o mundo de trabalho, e até à própria preparação dos trabalhadores para lidar com as diferentes realidades de trabalho com que se confrontam.

O aumento da competitividade das empresas e a transformação de tarefas em algumas profissões são também causas de desemprego que obrigam os trabalhadores a assumirem novas atitudes e comportamentos para lidar adequadamente com esta nova realidade. Estes processos provocam muitas vezes instabilidade e dificuldade de adaptação à realidade para as quais os trabalhadores não estão ou não estariam preparados. As pessoas, por vezes, são obrigadas e/ou optam por explorar a possibilidade de um novo emprego, uma outra profissão, e na maioria dos casos, recorrem à formação profissional com o objectivo de adquirirem uma nova qualificação que lhes permita o enquadramento profissional mais adequado ao funcionamento do novo mercado de trabalho. Quando não se verifica a situação de desemprego, os trabalhadores também procuram considerar a possibilidade de adquirirem novas competências profissionais necessárias ao seu restabelecimento na profissão de modo a alcançar maior ajustamento, integração e adaptabilidade no exercício da sua actividade.

A problemática do desemprego e dos desempregados também pode ser vista a partir dos seguintes prismas, como causa principal: factores conjunturais que se relacionam fundamentalmente com as mudanças e transformação tecnológica; as crises financeiras que resultam das quebras da produção; a pouca competitividade das empresas; a instabilidade ou a força da legislação e a factores da natureza, com ou sem intervenção

directa do homem. Muitas destas causas de desemprego podem ter relações de interdependência entre elas (Loureiro, 2006).

O fenómeno do desemprego ganha maior expressão com a Revolução Industrial e a introdução de novas tecnologias de produção. São alterações significativas nos métodos e nas condições de trabalho que têm como consequência o aumento do desemprego, pela diminuição do trabalho artesanal e pelo aumento da produção de mercadorias produzidas em máquinas, em menos tempo, acelerando o ritmo de produção, tornando-o mais eficiente, gerando, com isso, milhares de desempregados tanto a nível do mercado local como a nível das grandes empresas no mercado global. Segundo Tristany (1996), e numa óptica mais “micro”, verifica-se mudança de paradigma da empresa conduzindo para a alteração das suas relações de trabalho (Boyer, 1987), procurando garantir apenas a empregabilidade de alguns dos seus assalariados e aumentar a sua mobilidade interna e externa sem reformar e/ou introduzir novas tecnologias, preparando os trabalhadores para a aquisição de novos conhecimentos e competências para se manterem na empresa e aumentar os seus níveis de produtividade. Na abordagem mais global, ou “macro” e face à recessão da economia a nível mundial, em particular na Europa a partir de 1973, o número de postos de trabalho também não aumentou, ao mesmo tempo que se verificam acréscimos contínuos da população. Além disso, as empresas, ao sofrerem o impacto da competitividade tiveram que reformar as suas tecnologias com as consequentes reduções na utilização da mão-de-obra (Tristany, 1996).

A Revolução Industrial assente fundamentalmente na automatização da sua tecnologia e na introdução da robótica, substitui deste modo muita mão-de-obra e gera, como consequência, níveis de desemprego bastante elevado. Para Tristany (1996), o assumir do declínio da Revolução Industrial que perdurou nas últimas décadas, implica

considerar a existência de um outro tipo de revolução, por alguns designada como a revolução da informática (Boyer, 1987).

Se, por um lado, a tecnologia coloca a “máquina” a executar o que antes era realizado pelo “homem”, por outro lado, e concomitantemente, assiste-se à mudança na própria natureza do trabalho; o trabalhador, o assalariado que era remunerado para executar tarefas delineadas e rotineiras é agora confrontado com outro tipo de exigências quer na profissão, quer na execução de tarefas que caracterizam esta mesma profissão (Lopes, 2008).

Para procurar diminuir o desemprego, podem considerar-se dois aspectos: da parte do trabalhador, que terá que se confrontar com outras exigências, como eventualmente, aprender novas tarefas, com o ser capaz de desenvolver outras competências; e da parte da organização, conseguir conjugar o investimento nos seus trabalhadores, num espaço e num tempo necessários para a aquisição dessas mesmas competências. Portanto, esse investimento é essencial para um aumento da produtividade e da competitividade das empresas e tal só é possível se a relação de emprego for estável (Lopes, 2008).

A flexibilização de um conjunto de leis que regulam o mercado de trabalho e o vínculo de um indivíduo com uma empresa num trabalho em concreto conduzem à precariedade contractual (recurso a contratos temporários e contratos por tempo determinado), podem prejudicar a estabilidade e o bem-estar dos trabalhadores na medida em que desincentiva o envolvimento pessoal necessário na produção de resultados e com valor acrescentado. A flexibilidade no mercado de trabalho pode ser vista como uma terminologia que abre e conduz a diversas leituras e interpretações do seu significado e da sua aplicação na prática do contexto profissional. Para alguns autores, a flexibilidade no mercado de trabalho apresenta, sem dúvida, algumas vantagens que ao nível das microeconomias podem ser aproveitadas pelas empresas, dados os riscos associados ao

recrutamento serem reduzidos: uma vez que a desregulamentação do mercado de trabalho torna possível o despedimento do trabalhador logo que se verifique uma diminuição da procura dos produtos da empresa, ou logo que haja desadequação entre o perfil do trabalhador e as exigências do posto de trabalho (Lopes, 2008). Em termos macroeconómicos, a flexibilidade favorece as reafectações da mão-de-obra dos sectores económicos em estagnação para os sectores mais dinâmicos. No entanto, a flexibilidade envolve dimensões estruturais que não se compadecem com o ajustamento estritamente conjuntural que caracteriza as abordagens em termos de mercado. A falta dessa capacidade de adaptação das empresas (gestores e chefias) e dos trabalhadores pode pôr em causa a gestão organizacional da empresa e a sua competitividade, acabando por gerar desemprego por não alcançar os objectivos necessários para a sobrevivência da empresa. Portanto, a adaptação à volatilidade da procura e ao cumprimento dos prazos exigem igualmente uma forte flexibilidade organizacional. Estas dimensões da flexibilidade, internas às empresas, requerem formas e competências de gestão sofisticadas, requisito que uma referência exclusiva ao mercado contribui para ofuscar. Assim, assimilar flexibilidade e mercado de trabalho leva a subavaliar a responsabilidade das empresas (Lopes, 2008).

De um modo geral, o recurso à flexibilização constante das leis que regulam o mercado de trabalho cria condições para que as empresas promovam a precariedade da relação de emprego e não favorece a motivação dos trabalhadores, o seu empenho profissional e a aquisição das competências específicas necessárias ao aumento sustentado da produtividade (Lopes, 2008). Em suma, o desemprego também acontece nas empresas pela instabilidade das leis que regulam o mercado e o trabalho por um lado e, por outro, quando estas não acompanham o ritmo da evolução tecnológica e das mudanças no panorama económico internacional.

Flexibilidade e adaptação são conceitos diferentes. A flexibilidade é a abertura do indivíduo para aceitar a realidade sem criar barreiras e acolher as mudanças e responsabilidades que o seu papel de trabalhador venha a solicitar, para que se mantenha sempre competitivo e actualizado; é também tida como sinónimo de liberdade e autonomia individual e até de empregabilidade. Trata-se de um conceito susceptível de se apropriar de uma diversidade de conteúdos, nem sempre homogéneos, congruentes e compatíveis entre si (Casaca, 2005). O conceito de adaptação caracteriza-se por ser um estado estático e estacionário que não é transitório (Ployhart & Bliese, 2006). É um processo no qual os trabalhadores imprimem maior esforço para se adaptarem com maior sucesso ao seu posto de trabalho (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Um indivíduo adaptável é aquele que está disposto a mudar comportamentos e disposições (Ashford & Taylor, 1990). Neste sentido, a flexibilidade e a adaptação podem guardar relações de compensação e de complementaridade entre si, atendendo aos contextos específicos e aos objectivos que se pretendem alcançar. Contudo, querer fomentar a adaptação exclusivamente com base na flexibilidade e, mais ainda, associar flexibilidade exclusivamente ao livre funcionamento do mercado de trabalho obriga a enfrentar questões estruturantes, relacionadas com a configuração do modelo social que se pretende adoptar (Lopes, 2008).

O desajustamento entre a procura e a oferta é um dos aspectos geradores de desemprego, isto é, a relação entre a formação que o indivíduo tem e a necessidade do mercado de trabalho. Segundo os estudos realizados pelo observatório de emprego e formação profissional (Santandré, Rodrigues, Honório, Duarte e Melo, 2000), cerca de metade dos candidatos a emprego encontram-se numa situação de desemprego de longa duração (inscritos há pelo menos, um ano nos Centros de Emprego). Mesmo supondo que parte deste contingente tenha alguma regularidade de emprego em postos de traba-

lho temporários, constitui uma procura para a qual não há oferta. A idade parece ser o factor que mais contribui para esta situação. A maioria da oferta impõe limites de idade como condição de admissão e marginaliza a população mais idosa (Santandré et al., 2000), e consideram que é através da comparação do perfil de idades dos candidatos permanentes e dos não permanentes no mercado de trabalho, isto é, entre aqueles indivíduos que se encontram continuamente integrados no mercado de trabalho a desempenhar uma ou várias actividades profissionais e os candidatos que oscilam entre períodos longos de desemprego ou sem estarem a desempenhar qualquer actividade profissional, e os candidatos em que a partir dos 40 anos a colocação se vai tornando cada vez mais difícil, que se observam as consequências desse desajustamento. O observatório de emprego (2000) mostra que as idades mais penalizadas estão entre os 55 e os 60 anos. Baixas habilitações académicas são outra causa que dificulta a obtenção de emprego (Santandré et al., 2000). Também se verificam diferenças significativas entre profissões com tarefas mais estáveis e profissões com tarefas mais flexíveis e menos estáveis: nas profissões com tarefas mais estáveis, em alguns casos com alguma monotonia e rigidez, encontram-se em maior número e expressão no mercado de trabalho; tratam-se geralmente de indivíduos que trabalham em profissões menos qualificadas, ou grupos de profissões não qualificados como no comércio, serviços, operadores de máquinas, trabalhadores agrícolas e operários dos sectores industriais intensivos em mão-de-obra; enfim, um conjunto de profissões onde a oferta não exige qualificações especiais em relação aos trabalhadores, com profissões cujas tarefas são mais flexíveis e menos estáveis, com menor número e expressão no mercado de trabalho (Santandré et al., 2000).

Na última década do século XX e no começo do século XXI a problemática do fenómeno do desemprego tem merecido atenção de alguns autores (Loureiro, 2006) que procuram desenvolver novas abordagens conceptuais e estratégias de intervenção.

O desemprego de curta ou longa duração também tem consequências muitas vezes nefastas nos indivíduos, na medida em que alguns, que se encontram numa destas situações, nunca mais conseguem voltar para o mercado de trabalho ou obter algum emprego para prosseguir o seu curso de vida e o desenvolvimento da sua carreira profissional. Atendendo ao facto de que o trabalho é uma dimensão nuclear da identidade pessoal, a falta dele pode degenerar em problemas e traumas pessoais (Tristany, 1996). Diversos estudos científicos têm demonstrado que o desemprego é uma fonte importante para o surgimento de diferentes problemas. O indivíduo desempregado perde uma importante fonte de reconhecimento social e de auto-determinação. Perde também pontos de investimento psicológico significativos e poderosos (o trabalho em si mesmo, o contacto com colegas, reconhecimento pelos familiares e amigos, a autonomia financeira, etc.). Segundo Loureiro (2006), e no que diz respeito ao bem-estar psicológico e à saúde mental, a situação de perda de emprego pode fazer surgir (ou ser um precipitante de) situações muito diversificadas, tais como: deterioração da relação conjugal, depressão, ansiedade elevada, comportamentos aditivos, etc. O desemprego traz-nos assim novas interrogações e a necessidade de repensar a intervenção.

O indivíduo desempregado procura adoptar duas estratégias essenciais para lidar com a situação de perda de emprego, na sua busca de controlo da situação e de redução dos níveis de ansiedade, ou seja, de procura de equilíbrio pessoal. Uma das estratégias identificadas é a designada pró-activa, isto é, o conjunto de esforços, comportamentos e raciocínios tendo em vista a resolução da situação de forma positiva (Tristany, 1996). Os indivíduos que adoptam este tipo de estratégias procuram activamente alternativas, ocupando-se, não se deixando “intimidar” por essa perda, enfrentando-a. Na estratégia de fuga-evitamento, em oposição, os indivíduos evitam até ao seu limite encarar a situação, “fugindo” de tomar decisões e de pensar sobre a situação. A relação com figuras

significativas (isto é, as pessoas que são próximas e que possuem um papel presente, central e activo na nossa educação) pode dar sentimento de segurança, insegurança ou de inconsciência com as nossas necessidades de afecto e protecção. Há uma necessidade natural de ligação, ou de vinculação a outrem, intrínseca à nossa condição biológica (Loureiro, 2006).

O desemprego de forma contínua provoca baixa auto-estima sujeitando o indivíduo mais facilmente às doenças relacionadas com o “*stress*” e com outras formas de sofrimento como a angústia e a depressão. Nesta situação, o factor tempo revela-se para o desempregado de uma forma especial na evolução das suas reacções ao seu estado de desempregado. Sloman (1991) refere que também existem custos para a família e os amigos do desempregado.

Encontrar-se em situação de desemprego causa no indivíduo (Jahoda, 1981, 1982, como referido em Paul & Moser, 2009) sofrimento, aflicção, angústia e agonia do desempregado, são consequências directas da falta de cinco formas latentes de emprego tais como: estar integrado num ambiente estruturado, o contacto social ou a interacção social em contextos profissionais, a partilha de objectivos, o *status* e a participação ou a realização de actividade. O sofrimento com o desemprego é ainda mais intenso no desempregado de longa duração (DLD) devido ao longo tempo em que se encontra sem trabalho e sem perspectivas de conseguir ultrapassar as barreiras do desemprego, provocando muitas vezes dificuldades, desapontamentos e contrariedades em forma de rejeição, e a sentir-se incapaz de actuar por causa destas barreiras, ambientais e pessoais, tais como: o medo, a rejeição que acaba por desencoraja-lo na procura activa de trabalho. Encontrando-se nesta situação, as consequências para o DLD geralmente são a perda ou falta de competências, qualificação académica e experiência de trabalho, em que muitas

vezes estas significam o maior factor de limitação da perspectiva de empregabilidade (Paul & Moser, 2009).

Quanto aos jovens, também acontece esta exposição ao desemprego, na dificuldade em encontrar o primeiro emprego; nestas situações, tendem a continuar com a sua formação para níveis cada vez mais elevados e consideram todas as hipóteses de trabalho inclusive no mercado externo para que, deste modo, possam ter a oportunidade de iniciar a sua vida de trabalho. Procuram, numa primeira fase, ter acesso ao mercado de trabalho interno de forma a conseguirem desenvolver a sua actividade profissional, mas dadas as dificuldades da nova realidade do mundo de trabalho, e considerando a sua mais-valia ao nível da preparação, formação académica ou profissional, passam a considerar o mercado global.

De forma mais específica os custos do desemprego também afectam os jovens activos desempregados à procura de primeiro emprego, que ficam numa situação duplamente desfavorável; se anteriormente não possuíam especialização, agora também não detêm qualquer experiência profissional diversificada vendo-se assim, confrontados com uma concorrência oriunda de empresas que praticam uma política de recursos humanos que permite garantir a empregabilidade dos seus próprios colaboradores. O filtro do recrutamento que vai permitir seleccionar candidatos aptos para a realização de várias tarefas pode assim, excluir os jovens activos à procura do primeiro emprego por não possuírem qualquer experiência profissional e estarem dependentes da formação, que ao perdurar no tempo pode causar problemas como desmotivação, desinteresse e pouca crença em si e nas suas competências a nível pessoal (Tristany, 1996).

Em síntese, o fenómeno do desemprego emerge com as transformações que decorrem no mercado de trabalho, com a introdução de novos métodos e paradigmas de trabalho que obrigam o trabalhador a uma nova forma de perspetivar o seu futuro pro-

fissional e as competências necessárias para lidar adequadamente com estas mudanças. Neste contexto o trabalhador, para evitar o desemprego eminente, o desemprego de longa duração e de todas as consequências pessoais que possam decorrer desta situação, deve procurar lidar eficazmente com esta realidade em mudança permanente, refletindo sobre as suas possibilidades no mundo de trabalho com maior abertura e disponibilidade, promovendo a aquisição e o desenvolvimento de competências continuamente por forma a elevar o seu potencial de empregabilidade.

Quando se trata de jovens à procura do primeiro emprego, a formação deve ser estruturante e qualificadora uma vez que, de um modo geral, no novo paradigma de trabalho, as empresas procuram profissionais qualificados para ocuparem empregos/trabalho que exigem cada vez mais criatividade e múltiplas competências profissionais.

CAPÍTULO 2 - CARREIRA NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

2.1. A carreira na sociedade contemporânea

As transformações permanentes que ocorrem no mundo do trabalho, como resultado da intensificação e do aumento da competitividade das empresas, da evolução das profissões e da globalização da economia e do mercado de trabalho, obrigam os trabalhadores a assumirem novas atitudes e comportamentos para lidar adequadamente com esta nova realidade. Transformações essas que provocam instabilidade nas profissões e nas carreiras, gerando, por vezes, situações de desemprego e de dificuldade de adaptação. Este conjunto de transformações conduz a uma nova maneira de encerrar a carreira; esta deixou de ser linear e previsível e evidencia o fim da carreira tal como a literatura a apresenta até cerca dos finais do século XX. A delimitação de um conjunto de deveres e

obrigações da parte da organização, na qual o indivíduo está inserido, e de um conjunto de deveres e obrigações (do colaborador da organização), deixou de ter fronteiras claras e precisas: a construção da carreira é, actualmente, a construção também de um projecto de vida (Savickas, 2005, 2009). Portanto, esta é uma nova realidade onde a carreira é considerada um processo de integração, de desenvolvimento e de interacção social. O princípio do século XXI apela a que os indivíduos tenham presente que as questões relacionadas com o percurso profissional são apenas parte de um conjunto muito maior de preocupações relativas à forma como devem ver o mundo pós-moderno caracterizado por uma economia global e apoiado pelas tecnologias de informação e comunicação (Duarte, Lassance, Nota, Rossier, Dauwalder et al., 2009).

Nas últimas décadas do século XX os trabalhos desenvolvidos por Super (1976, 1980, 1984) apresentam uma perspectiva desenvolvimentista da carreira como uma sequência de estádios ao longo dos quais os indivíduos são confrontados com tarefas de desenvolvimento específicas, evidenciou a variedade de papéis em que as pessoas se envolvem (por exemplo, o de estudante, trabalhador, esposo/a, pai/mãe e de tempos livres) e a variedade de teatros ou palcos em que esses papéis são predominantemente desempenhados como por exemplo: casa, comunidade, escola, emprego (Duarte, 1993). Propõe-se enquadrar a teoria dos estádios da carreira e a teoria dos papéis, num esquema gráfico, que os torne num modelo compreensivo envolvendo uma multiplicidade de papéis e considerando a interacção entre os determinantes situacionais e pessoais.

Segundo Duarte (1993) o modelo engloba tanto uma dimensão longitudinal temporal, caracterizada pela sequência dos papéis ao longo do desenvolvimento do indivíduo (ciclo de vida), como também uma dimensão espacial caracterizada pela combinação simultânea de diferentes papéis (estilo de vida). A combinação sequencial dos papéis (espaço da vida) e as modificações que ocorrem em cada um, em função da inte-

racção entre variáveis individuais e situacionais, caracterizam o padrão de carreira de um indivíduo. Segundo Super (1980), esta combinação sequencial de papéis faz notar a relevância do desempenho de determinadas acções no sucesso e satisfação encontrados posteriormente noutros; por exemplo, o desempenho de papéis pré-profissionais de estudante e trabalhador em tempo parcial relacionam-se com a satisfação e o sucesso no papel de trabalhador.

Termos como vocação e profissão têm sido usados muitas vezes como conceitos integrantes da carreira em autores como, por exemplo, Arthur, Hall & Lawrence (1989). Para estes, a carreira define-se como envolvimento de sequência de experiências de trabalho de um indivíduo ao longo do tempo, colocando assim, a ênfase mais uma vez na centralidade do trabalho e do tempo (Patton & McMahon, 1998).

Os contextos são também determinantes no trajecto da vida pessoal, profissional e social de um indivíduo. A integração nos contextos organizados onde beneficiam de direitos próprios no exercício da sua actividade profissional ou de outras tarefas e papéis, influenciam o seu modo de vida, dando-lhes a possibilidade de estabelecer um conjunto de relações e contactos como parte integrante de um contexto mais amplo, coexistindo com os limites destes. Os contextos estão compostos por dois pequenos subsistemas contextuais que são: as outras pessoas com que o indivíduo interacciona e o sistema do ambiente social e contextual (Patton & McMahon, 1998).

Vondracek (et al.,1986) considera na sua abordagem sobre o modelo contextual da carreira, que muitos que mais tarde escreveram sobre a carreira consideraram o termo como alternativo, como o proposto por Thomas (1989) que referem a carreira, como um percurso na vida e uma história de trabalho. Nicholson & West (1989) referem que estes termos são os mais adequados para descrever a história de trabalho do indivíduo, pois denota a sequência de experiências profissionais e preserva o termo carreira para o

sentido que o indivíduo lhe possa dar. Deste modo, autores como Arthur, Hall & Lawrence (1989) focalizam a importância do relacionamento entre trabalho e o tempo dizendo que qualquer pessoa que trabalhe pode ter uma carreira e sugere que o termo carreira pode ser uma descrição adequada e aplicada a todos os trabalhos. Outros autores, como por exemplo Richardson (1993, 1996), criticam o termo carreira considerando que é um termo limitado e sujeito a classe; neste sentido, propõe pôr o foco em como as pessoas criam a sua própria definição de trabalho. Sugere que frequentemente as pessoas usam o termo trabalho e carreira no seu discurso do dia-a-dia, na comunidade e nas actividades sociais, incluindo nas suas definições pessoais, nos seus relatos sobre a carreira e a sobre a sua actividade profissional.

Autores como Miller-Tiedemann (1988) e Miller-Tiedemann & Tiedemann (1990) referem-se ao conceito de carreira relacionando-o com a vida no seu todo (*life-career*), uma vez que este expressa e integra outros aspectos da vida do indivíduo. No mesmo sentido, Colling & Watts (1996) abordam a necessidade de colocar o foco na carreira como uma construção subjectiva do indivíduo em vez de alguma coisa objectiva. Também Herr (1992) enfatiza que a carreira não existe como trabalho ou ocupação para fazer mais e melhor, mas sim produzido pelo indivíduo. É uma perspectiva que está de acordo com as percepções mais recentes que considera que o indivíduo desenvolve a carreira com base nas suas percepções e atitudes (Patton & McMahon, 1998).

A noção de carreira também ganha novo significado neste contexto de exigências de empregabilidade (Kuijpers & Scheerens, 2006). A expressão empregabilidade, utilizada como a capacidade de iniciativa do indivíduo para “vender” as suas qualificações no mercado de trabalho (Alves, 2007). Dito de uma outra maneira, a noção de empregabilidade está associada à capacidade do indivíduo desenvolver a criatividade e a responsabilidade, para construir e mobilizar recursos sociais indispensáveis para manter

ou para obter um novo emprego. Portanto, a empregabilidade centra-se no indivíduo, nas interacções que estabelece entre as demandas da sociedade, do mundo de trabalho e os seus recursos individuais (McQuaid & Lindsay, 2005). A empregabilidade individual evidencia-se pelas atitudes e respostas adequadas que o indivíduo utiliza para lidar com as regras do funcionamento do mercado de trabalho e pela sua abertura às novas realidades. O potencial de empregabilidade ainda é maior quando o indivíduo revela abertura e disponibilidade permanente para adaptar e acompanhar as dinâmicas do ciclo económico onde o primado do “pleno emprego” e a promessa de “plena empregabilidade” conforme refere Finn (1985), do “emprego para a vida” com a “empregabilidade para a vida”, conforme refere Kluytmans & Ott (1999) ou ainda conforme refere White (2001) do trabalho como um “direito”, com o trabalho como uma “responsabilidade” (Almeida, 2007).

A sociedade actual exige do indivíduo uma maior participação para aproveitar as oportunidades de emprego e adquirir competências para estar preparado a enfrentar outros contextos profissionais. Este ganho individual pode traduzir-se também na maior capacidade de mobilização do indivíduo na procura da aquisição de maior número de competências para se tornar num indivíduo empregável, que seja capaz de alargar o seu potencial para negociar as exigências do ambiente e do trabalho (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). A empregabilidade (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) e a adaptabilidade (Savickas, 2005) são conceitos que marcam fortemente o modo como o indivíduo deve encarar o seu trabalho neste futuro imediato e desenvolver a sua carreira nesta sociedade moderna, pautando-se por comportamento profissional eminentemente flexível e adaptativo aos diversos empregos ao longo do seu percurso profissional e de vida.

Para Kuijpers & Scheerens (2006) o aumento de mobilidade incrementa a empregabilidade e eleva o nível de competências, considerados aspectos fundamentais para assegurar o trabalho.

Autores como Arthur, Inkson & Pringle (1999) e Hall & Mirvis (1995) também reforçam a importância das características individuais, como a auto-gestão no desenvolvimento de carreira, destacando o aumento da mobilidade e da dinâmica de mudanças frequentes das tarefas no mercado de trabalho. A perspectiva de mobilidade assumida activa e positivamente pelo indivíduo aumenta a sua capacidade em lidar com as mudanças de um posto de trabalho para outro, de uma empresa para outra e de um mercado para outro, o que implica também o aproveitamento de oportunidades desse mercado, das vantagens de um trabalho específico e ajuda à mobilização de perspectivas, relativamente aos anos seguintes, como aspecto relevante para a empregabilidade e para o desenvolvimento de carreira (Kuijpers & Scheerens, 2006).

Seguindo esta linha de pensamento, para salientar a importância de desenvolver e sustentar um percurso profissional, constitui para o indivíduo um dos muitos aspectos que propiciam a empregabilidade e consequentemente a adaptabilidade, dada a natureza das competências e das características pessoais que tem de mobilizar para fazer a auto-gestão da sua carreira. Estas são questões, entre outras, que caracterizam a ideia de que neste mercado de trabalho global deixa de fazer sentido o conceito do emprego fixo, rígido e para toda a vida, para uma realidade onde o indivíduo pode desenvolver a sua carreira transitando de emprego em emprego (entre trabalhos) dentro e fora da organização em que se encontra vinculado, onde o mesmo pode oferecer os seus serviços a uma determinada organização (Arnold & Cohen, 2008). O indivíduo de hoje deve desenvolver um portefólio de competências que permita maior potencial de empregabi-

lidade e ter maior flexibilidade e abertura para enfrentar novos desafios advindos de novas realidades e mercados.

Kuijpers & Scheerens (2006) consideram importante a qualidade de oportunidades de emprego valorizando, assim, o nível de educação, os ganhos ou desejos pessoais. A dinâmica do ambiente de trabalho é apresentada como a frequência de trabalho que o indivíduo experimenta e representa ganhos para o desenvolvimento de carreira. Por último, a capacidade de gestão individual de carreira em ambientes próprios e muito específicos, (ambientes hostis para o trabalhador dentro e fora da empresa e/ou dentro e fora do país, com grau de insegurança elevado, particularidades culturais e regiões politicamente instáveis) remetendo este ponto para a facilidade de obter, através da organização, novas experiências de trabalho e aprendizagem das suas actividades e desenvolver redes de contactos com o propósito de conseguir, no futuro, prosseguir autonomamente com o desenvolvimento da carreira.

O dinamismo e a mobilidade são aspectos muito importantes para que o indivíduo possa desenvolver a sua carreira com sucesso. Um indivíduo dinâmico tem maior abertura, flexibilidade e disponibilidade para lidar com novas realidades e contextos. Por conseguinte, apresenta maior envolvimento na organização e no desenvolvimento de novos projectos na empresa (Fugate et al., 2004). No que se refere à mobilidade, geralmente reporta-se aos trabalhadores que procuram exprimir toda a sua competência no sentido de progredir profissionalmente, trabalhar para ir-se adaptando aos diversos ambientes profissionais com maior potencial e gerar o seu próprio factor de emprego ao longo da sua carreira. Assim sendo, o indivíduo com atitude dinâmica e aberto à mobilidade terá maior facilidade em se ajustar às características que definem o conceito de empregabilidade, de acordo com (Fugate et al., 2004) estes são formas de dinamismo e de mobilidade.

O impacto da sociedade moderna nas carreiras vai depender da extensão median-
te a qual o indivíduo desenvolve as suas tarefas e desempenha os seus papéis na carrei-
ra. A relação entre as competências de carreira com as variáveis relacionadas com o
trabalho pode ser controlada e influenciada. Portanto, em termos de gestão de carreira,
os factores ambientais que influenciam o desenvolvimento da carreira moderna, tais
como o aumento da mobilidade, o aumento da dinâmica na situação de trabalho (com-
petitividade), o apoio na situação de trabalho (exigências), centram a responsabilidade
de gerir a carreira, não nas organizações, mas sim no indivíduo (Kuijpers & Scheerens,
2006).

Estes factores determinantes, como a empregabilidade e a adaptabilidade refor-
çam o papel activo que o indivíduo deve assumir na interacção com as estruturas do
contexto, fortemente marcado não apenas pela evolução constante, mas também pela
nova forma de organização e de distribuição do trabalho, pelo aumento das exigências
que resultam das dinâmicas complexas dos processos e factores potenciadores de
empregabilidade e de adaptabilidade profissional. É um processo que se traduz também
na necessidade de elevar os níveis de escolaridade, baseado num sistema escolar e pro-
fissional cada vez mais qualificado e moderno, principalmente na sociedade ocidental
actual. A importância destes factores parece determinar cada vez mais as questões da
construção de carreira (Guichard, 2005).

Assim sendo, a realidade e os contextos exigem uma actualização permanente do
indivíduo e torna-se, deste modo, imperativo o processo de aquisição de conhecimentos,
de reforço e diversificação de competências por parte do indivíduo para estar melhor
preparado. A rede de apoio, como o sistema escolar profissional especializado e toda a
estrutura que fornece ao indivíduo argumentos que o tornam capaz de mobilizar o seu

potencial de forma autónoma, fazer opções e escolhas de forma livre, lutar para alcançar o sucesso face ao seu percurso de vida.

Uma das questões que o indivíduo deve considerar de maior relevância é a focalização no futuro incerto, uma vez que representa um dos aspectos com maior impacto nas questões actuais do desenvolvimento de carreira, um processo que envolve todos os papéis do indivíduo onde o tempo, segundo Renault (2004), parece dirigir-se para um futuro imprevisível.

O indivíduo, neste mundo de trabalho global, pode exercer a sua carreira transcendendo as fronteiras existentes entre diferentes trabalhos e ser pretendido e comercialmente atractivo fora da própria organização que o emprega. As ofertas e procura de trabalho podem ser suportadas e sustentadas por redes de trabalho externo, mediante as quais o indivíduo é colocado perante uma oportunidade de trabalho ou de carreira, e pode exercer a sua decisão de aceitar ou de rejeitar por razões pessoais ou familiares. Esta possibilidade de poder decidir o seu destino profissional e de carreira responsabiliza o indivíduo como o intérprete activo, e protagonista da construção do seu percurso profissional considerando a oportunidade de desenvolvimento da sua carreira a nível global e sem fronteiras (Arnold & Cohen, 2008).

Para DeFilipe & Artur (1996) a carreira é concebida como uma actividade ou um trabalho que o indivíduo pode desenvolver especificamente numa organização, mas também que pode desempenhar ao mesmo tempo um conjunto de funções na mesma empresa e/ou em diferentes organizações. Estas possibilidades abertas pela nova realidade do mundo de trabalho, segundo Arnold & Cohen (2008), ajudam o trabalhador a libertar-se do *standard* profissional do passado (vínculo rígido), na medida em que este constrói a sua própria carreira. Emerge então a necessidade de uma nova abordagem cujo método e modelo possam contribuir para encontrar resposta às questões e desafios,

uma abordagem inovadora que venha ao encontro das necessidades da construção de carreira dos indivíduos numa sociedade pós-moderna de dimensão global (Savickas et al., 2009).

Desenvolver, nesse sentido, uma epistemologia que não se limite apenas a agregar métodos e modelos anteriores, mas que possibilite a construção de uma nova abordagem, que permite dar resposta à construção de carreira numa sociedade pós-moderna de dimensão global que coloca o indivíduo no centro de gestão e construção do seu projecto de vida e de carreira e, consequentemente, o modo como as carreiras são desenvolvidas. Portanto, tendo como base o facto de que se trata de uma sociedade com organizações flexíveis e com uma dinâmica interna intensa e muito fluida, que disponibiliza aos indivíduos diversas oportunidades para desenvolverem as suas actividades profissionais e construírem a sua própria carreira e o seu projecto de vida (Savickas, 2010).

Assim, segundo (Blustein, Schultheiss & Flum, 2004) o construtivismo e o construcionismo social, são abordagens que fazem enfoque no indivíduo considerando o seu percurso na vida em geral. O construtivismo (Blustein et al., 2004; Bujold, 2004; Savickas, 2005) centra-se no indivíduo como sujeito activo na interpretação cognitiva e na construção da sua própria realidade. O construcionismo social foca-se nas relações e interacções sociais dos indivíduos, considerando os contextos relacionais como sendo fundamentais mediante os quais as experiências e vivências geradas promovem o conhecimento, que ajudam na co-construção das realidades do indivíduo, ou seja, faz o foco no processo e na dinâmica da interacção social e psicológica (Blustein et al., 2004; Bujold, 2004; Savickas, 2005; Young & Collin, 2004).

Segundo Young & Valash (2004), a carreira profissional é construída através de um sistema de processos intencionais orientados para objectivos sob forma de acções e projectos, como acontece também na carreira familiar. Esta teoria contextual de acção

na carreira, reflete uma postura construtivista e, ao mesmo tempo, também o construcionismo social, visto que, o indivíduo na sua relação com os outros, em diferentes contextos, constrói e co-constrói a sua carreira, fazendo interpretações, dando significado às suas acções e dirigindo o seu comportamento de acordo com os objectivos na sociedade e na carreira.

Contudo, é importante ver a carreira tendo em consideração também as perspectivas objectiva e subjectiva. A perspectiva objectiva de carreira, como uma perspectiva sequencial de posições que o indivíduo ocupa durante toda a sua vida; a perspectiva subjectiva de carreira considera que a noção da carreira tem uma multitude de significados que dependem de experiência psicológica única de cada indivíduo, da sua história cultural e social e das suas condições económicas (Blustein, et al., 2004).

Richarson (1993) e Blustein (2001) defendem que pôr o foco apenas no trabalho para definir a carreira é o oposto de carreira, portanto, deve incluir-se uma visão que considere também a vida do indivíduo nas suas várias dimensões, independente do acesso à educação e recursos organizacionais fundamentais que facilitam a vida estruturada do indivíduo com perspectivas de progressão e evolução profissional e na carreira. Esta visão, que considera o indivíduo no trabalho e na interacção com as pessoas, de um grosso modo, permite considerar que a abordagem construtivista e construcionista social partilham a ênfase na construção do significado. A perspectiva construtivista foca-se no processo cognitivo individual como, por exemplo, na auto-construção e na auto-organização como meio para compreender o comportamento humano, em contraste com o fazer ênfase na construção do significado através do relacionamento. O construcionismo social foca e relaciona explicitamente o comportamento humano e a sua interacção com os outros, evidenciando um ímpeto poderoso para considerar a centralidade das relações no desenvolvimento humano (Blustein et al., 2004).

Tratando-se de fundamentos teóricos, estes permitem enquadrar, situar e desenvolver formas de estudar a carreira, considerando três aspectos que devem ser enfatizados. O primeiro refere-se à terminologia que engloba a descrição de experiências de relacionamento e o seu significado socialmente construído dentro de um contexto cultural, onde as mesmas experiências podem ter diferentes significados e levar para outra interpretação em outro contexto cultural. O segundo aspecto prende-se com o facto da experiência relacional poder englobar mais que uma camada de significados em contextos específicos. O terceiro relaciona-se com o facto de ser possível uma maior afinação no processo de criação do significado dentro de algumas destas experiências relacionais, que é desejável também para fins de investigação (Blustein et al., 2004).

A distinção entre o construtivismo e o construcionismo social está na forma como concebem o papel do indivíduo no processo de construção de vida. O primeiro considera o processo interno cognitivo envolvido na construção do indivíduo, do seu conhecimento e da sua experiência a nível global (Savickas, 2005, 2009). Isso quer dizer que o indivíduo ao lidar com os que conhece, estabelece interações que lhe permite experimentar e encontrar sentido para as suas vivências pessoais nas quais se revê e se envolve para procurar conhecer e experienciar ainda mais. Embora estes processos tenham, sem dúvida, uma componente social, são principalmente psicológicos e individuais.

Enquanto o construtivismo social considera que as relações de grupos assumem uma grande importância (Blustein et al., 2004). Foca-se na perspectiva relacional para compreender o comportamento de trabalho e move-se para além da própria perspectiva relacional do planeamento da carreira e de tomada de decisão, apresentando oportunidades para a redefinição da identidade de trabalho, do sucesso e da satisfação. A carreira é um processo enraizado em interações sociais onde os indivíduos se envolvem atra-

vés de diferentes tarefas e de outras responsabilidades estruturalmente organizados para manter a necessidade de sobrevivência (Bujold, 2004).

A teoria da construção de carreira explica o processo através do qual os indivíduos dão significado e direção ao seu comportamento vocacional (Savickas, 2005).

Em síntese são perspectivas de carreira complementares pelo enquadramento que fazem do indivíduo em relação à construção da sua carreira em geral e aportam e/ou disponibilizam modelos que explicam com clareza como as características individuais se vão adaptando e ajustando à realidade em cada momento de desenvolvimento do seu projecto de vida e de construção da sua carreira nesta sociedade com mercado de trabalho em transformação contínua.

2.2. Modelo construtivista em Mark Savickas

O modelo de Savickas (2005, 2009), fundamentado nas abordagens construtivistas, insere-se numa perspectiva que explica ao indivíduo a possibilidade de lidar, ao mesmo tempo, com um conjunto de actividades a nível pessoal, profissional e familiar ao longo da vida. Na perspectiva construtivista, a noção de percurso profissional enfatiza uma noção de movimento que atribui significados a memórias do passado, a experiência do presente e a aspirações para o futuro, que colocadas em conjunto, constituem o tema de vida (Duarte, 2009).

A complexidade e a instabilidade dos desafios que o indivíduo é obrigado a assumir, a par dos diferentes papéis que este irá exercer e gerir ao longo da sua carreira numa sociedade que se encontra em transformação contínua a vários níveis, mais especificamente, ao nível do trabalho e das profissões, requer uma disponibilidade diferente e abertura para enfrentar com sucesso as demandas dessa nova realidade. A incerteza e insegurança que se vive na sociedade actual obrigam a uma reformulação das aborda-

gens teóricas que se desenvolveram no âmbito de outro modelo de sociedade, até ao final do século XX (Savickas, 2005).

Até há pouco tempo a sociedade proporcionava alguma estabilidade ao nível da actividade profissional: a entrada numa profissão e numa organização caracterizava-se pela possibilidade de ascensão (Super, 1980). Consequentemente, onde a previsão das transições na carreira, as escolhas vocacionais e profissionais para toda a vida, eram práticas comuns generalizadas. Uma prática dominante onde a previsibilidade das tarefas específicas permitiam situar o indivíduo biograficamente numa fase de desenvolvimento do maxi-ciclo mediante o qual, as transições na carreira eram feitas (Super, 1980).

No contexto actual, para construir a sua carreira, o indivíduo tem de assumir o papel de autor principal e primeiro responsável pela construção da sua própria carreira e do seu projecto de vida, mediante o seu papel activo na interacção com as diversas estruturas da sociedade. Assim, a actualidade espelha e explica como os projectos de vida são construídos através do construtivismo (Savickas, 2005) e do construcionismo social (Blustein et al., 2004), que ajudam a compreender e explicar como os indivíduos constroem as suas carreiras. Além de isso, as interacções que acontecem entre estas duas perspectivas, disponibilizam ao indivíduo condições para que possa ir fazendo as suas escolhas vocacionais que reflectem o seu auto-conceito e ajudam a estruturar os seus objectivos na execução do papel social e do trabalho.

Deste modo, o comportamento vocacional é considerado como sendo o conjunto de possibilidades através das quais o indivíduo lida com as realidades para construir o futuro, e as tarefas desenvolvimentistas são vistas como expectativas sociais (Savickas, 2005). Segundo a abordagem construtivista, as experiências do indivíduo condicionam e influenciam o comportamento vocacional ao longo da vida, ou seja, o como e o porquê

da escolha e do desenvolvimento de determinadas profissões ou actividades profissionais e não de outras (Savickas, 2005).

Segundo Duarte (2009), deve-se considerar todos os aspectos que envolvem toda a vida do indivíduo, inclusive o seu próprio percurso na vida, que abrangem diferentes temas de vida que significa aspecto central na história de vida de um indivíduo, onde as suas experiências podem ser unificadas, consciencializadas e exteriorizadas de forma coerente e contínua ao longo do seu percurso na vida. Através dos temas de vida o indivíduo faz a análise e reflecte sobre o seu percurso, e perspectiva o seu futuro dando, deste modo, significado ao seu comportamento vocacional. Essa narrativa e história repetida com frequência e ênfase, ganha continuidade e coerência, e leva-o a refletir sobre necessidades fundamentais, assim como interesses, objectivos e motivos. Portanto, o tema central, em torno do qual roda toda a sua vida, ajuda-o a entender os aspectos fundamentais mediante os quais se desenvolve e move. São aqueles aspectos únicos e plurais do indivíduo, aspectos mais relevantes que o caracterizam pela sua unicidade na forma de ser, actuar e comportar-se, e revelam porque ele é único no mundo (Savickas, 2005). Transportam consigo para o contexto real as preocupações que constituem o seu eu individual e que têm maior relevância na definição da sua identidade (Savickas, 2013).

Os temas de vida ajudam o indivíduo a construir a sua carreira/projecto de vida mediante a auto-organização da sua personalidade e a estender os seus conhecimentos, ou seja, a capacidade que tem para alargar as suas competências para o exercício de vários papéis em diferentes contextos, que conduzem à adaptabilidade na carreira, enquadrando-os num tema de vida que dá direção à sua escolha vocacional e permite moldar o ajustamento vocacional. Quer isto dizer, que no processo de construção de carreira, o indivíduo vai enquadrando as características pessoais, tais como traços, inte-

resses, capacidades, aptidões e competências, com a sua capacidade de enfrentar e lidar com novos desafios e para se adaptar às novas realidades que o contexto lhe vai impondo, integrando estes elementos num tema de vida que padroniza o seu percurso profissional. Este é um enquadramento que espelha e reflecte como o indivíduo executa o seu trabalho e o modo como vivencia o seu papel social.

Face às mudanças na organização social de trabalho, os indivíduos são obrigados a reflectir, ao longo do seu percurso na vida, sobre actividades profissionais que a sociedade lhes pode proporcionar. No construtivismo, a carreira é conceptualizada enquanto processo que envolve a construção, mediante a qual o indivíduo vai desenvolvendo comportamentos e assumindo atitudes que visam responder aos desafios que a realidade lhe vai impondo. Portanto, a construção de carreira ocorre à medida que o indivíduo vai manifestando o auto-conceito, através das suas escolhas vocacionais e estrutura os seus objectivos nas realidades sociais e do mundo do trabalho (Savickas, 2005).

Esta nova abordagem não nega o passado histórico da psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira; aliás, trabalha a partir dos três segmentos clássicos da teoria de desenvolvimento de carreira: as diferenças individuais nos traços de personalidade, as tarefas desenvolvimentistas, e as estratégias de *coping* e motivação psicodinâmica, assentes nos tipos vocacionais da personalidade e que, com os temas de vida são enquadrados numa única teoria que ajuda a compreender e a explicar o “quê”, o “como” e o “porquê” do comportamento vocacional (Savickas, 2005). Dada a importância destes segmentos clássicos para a teoria de construção de carreira, a seguir apresenta-se uma reflexão mais aprofundada sobre a sua implicação neste processo e a relação dinâmica e de complementaridade que se estabelece entre estes.

Os traços da personalidade evidenciam o modo como a carreira do indivíduo está relacionada com as suas necessidades e valores. Estas características são expressas nas profissões e são ensaiadas em actividades como: trabalhos domésticos, jogos, tempos livres, leitura e estudo. Compreender a relação entre traços da personalidade e a forma como o papel de trabalho é vivido, é relevante na medida em que o trabalho permite ao indivíduo expressar características assim como o modo como as características de personalidade interagem com o ambiente de trabalho para dar lugar a acontecimentos de natureza vocacional, educacional e social (Holland, 1973, 1985).

Apesar da teoria de Holland dar um importante contributo, pressupor a existência de um ambiente organizado não reflecte as características da sociedade contemporânea, a sua dinâmica de mudanças e transformações permanentes e as tendências contínuas da evolução.

Os traços da personalidade não são permanentes e podem ser trabalhados e até mudados de acordo com as realidades individuais e os contextos. Os traços são estratégias de adaptação e dimensões que reflectem um significado socialmente construído (Savickas, 2005). Os interesses podem evoluir e tornarem-se permeáveis às exigências do mundo do trabalho e da sociedade. Podem ser considerados resultados da própria construção social. Pelo processo de interacção social e profissional vão-se desenvolvendo e construindo novas competências e com isso renovam-se e criam-se novos interesses para fazer face à necessidade de realização pessoal e profissional do indivíduo.

A procura de uma relação de semelhança entre os traços de personalidade e as características do meio ambiente, ajuda a proporcionar informações de forma sistematizada sobre o indivíduo e o ambiente para a escolha de uma profissão, mas não explica o processo através do qual o indivíduo se envolve pessoalmente na concretização das suas competências, na gestão dos seus interesses e dos seus tempos, das suas decisões para,

por exemplo, estabelecer-se por conta própria e lidar com as exigências necessárias à realização das escolhas profissionais. Assim, os tipos e os interesses vocacionais são simplesmente grupos de atitudes e aptidões constituídos socialmente, que não têm realidade própria ou valor próprio, porque dependem do tipo, lugar e cultura social que os suportam (Savickas, 2005).

A conceptualização elaborada por Savickas (2005), ao centrar-se no processo de implementação do auto-conceito vocacional, salvaguarda e releva a importância dos traços de personalidade enquanto características pessoais evidenciadas através do comportamento do indivíduo na sua relação com o meio. As escolhas e as decisões na carreira que o indivíduo vai realizando de acordo com os traços da sua personalidade reflectem quais são as ideias pessoais, os sentimentos sobre si próprio, sobre o trabalho e sobre a vida, o que revela finalidades que de certa forma controlam o comportamento, sustentam a coerência da identidade, explicam a continuidade do comportamento e prevêem as futuras acções. Por isso, as preferências profissionais expressam as auto-conceptualizações em terminologias vocacionais. Por consequência, ingressar numa profissão é visto como uma tentativa para implementar o auto-conceito. O trabalho em si é uma manifestação do auto-conceito dando-lhe substância e história, e as histórias de carreira contextualizam o indivíduo no lugar, no tempo e no seu papel, expressando a singularidade do mesmo (Savickas, 2005).

Esta conceptualização considera que o envolvimento do indivíduo é fundamental para construir a sua própria história e carreira, em vez de, a construção da sua história e carreira estar baseada e centrada unicamente numa lista pré-definida de características ou traços de personalidade. Portanto, a sociedade actual coloca o foco na auto-realização e na auto-construção destacando o papel activo do indivíduo enquanto agente responsável pela construção de si próprio, do seu projecto profissional e de vida. Para

tal, deve ser capaz de efectuar negociações sobre a sua situação e preocupações, ter flexibilidade para enfrentar e lidar com novos desafios e de estar aberto a novas realidades com maior capacidade de adaptação (Savickas, 2010). A postura e o comportamento do indivíduo expressam o modo como este se insere na sociedade, ampliando as suas redes de contactos e as pontes que estabelece com vista a estimular as suas possibilidades de empregabilidade (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), assim como, a actualização contínua dos seus conhecimentos e competências (Duarte, 1992, 1996, 2006), de modo a elevar o seu potencial de adaptabilidade.

Segundo Bujold (2004), é através do esquema de significados que o indivíduo dá sentido à sua experiência e acções individuais na sociedade. Logo, o esquema de significados permite-lhe compreender o propósito da vida e um conjunto de acções do dia-a-dia e eventos num único episódio. Isso proporciona uma estrutura para a compreensão de acontecimentos passados da vida e para fazer o planeamento do futuro profissional e da carreira.

A abordagem construtivista demonstra a diversidade do eu, e a sua amplitude e considera o indivíduo como sendo dinâmico e com atitude de interacção social, apontando para um novo paradigma o qual propõe que as realidades são multipessoais e de construção social num processo de transformação constante (Bujold, 2004). As interacções dinâmicas que o indivíduo estabelece na sociedade, proporcionam-lhe experiências que lhe permitem compreender o passado, construir a sua própria história com amplitude e flexibilidade.

CAPÍTULO 3 - O CONCEITO DE ADAPTABILIDADE NA CARREIRA

3.1. Adaptabilidade na carreira

A adaptabilidade na carreira é um conceito muito estudado em psicologia e em outros ramos da ciência (Morrison, 1977). A psicologia desenvolvimentista de Super

(1984, 1990) deu contributos de grande relevância para o desenvolvimento da psicologia do desenvolvimento de carreira, destacando a importância da conjugação dos determinantes psicológicos e situacionais que ocorrem durante o percurso de vida e salienta que o sucesso e a satisfação do indivíduo na carreira dependem da sua capacidade de adaptabilidade e da implementação do seu auto-conceito; o que implica, certamente, o esforço do indivíduo no sentido de desenvolver atitudes e competências que lhe permitam lidar adequadamente com as novas exigências impostas pelo mercado de trabalho. Desta forma, torna-se clara a aplicabilidade desta abordagem no estudo do desenvolvimento da carreira em adultos (Duarte, 1993).

A teoria de desenvolvimento da carreira de D. Super considera o indivíduo numa interacção dinâmica com a sociedade, onde este irá assumir e exercer múltiplas funções e papéis através das estruturas da sociedade, nomeadamente no mundo de trabalho, centrando-se numa expressão longitudinal de comportamentos ao longo da carreira.

Segundo Super & Zerkowitz (1973), a adaptabilidade na carreira é uma das dimensões da psicologia de desenvolvimento da carreira, e surge como resposta às questões que se colocam relativamente à aplicabilidade ou não do conceito de maturidade vocacional aos adultos com a mesma conotação com que se refere à maturidade vocacional nos adolescentes, visto que os problemas que afectam os adultos na sua carreira são diferentes dos adolescentes, bem como as suas realidades externas (Duarte, 1993).

Deste modo, a definição e a identificação dos factores considerados como requisitos fundamentais para que o indivíduo possa adaptar com sucesso as suas realidades, constituem, sem dúvida, um aspecto essencial para o desenvolvimento das metodologias e instrumentos psicológicos que permitam a sua avaliação.

A necessidade de identificar os factores psicológicos e ambientais que estão implicados no desenvolvimento de carreira nos adultos e que se distancie da conotação

maturidade revela-se fundamental para a compreensão da maturidade vocacional aplicado à vida adulta (Super & Knasel, 1981, citado em Duarte, 1993, p. 93). Por conseguinte, a teoria desenvolvimentista de D. Super procedeu ao aprofundamento e aperfeiçoamento do conceito de adaptabilidade de carreira adaptada à vida adulta, descrevendo o modo como os adultos lidam com as tarefas de desenvolvimento e a adaptação contínua à sua realidade marcada geralmente por constantes mudanças e transformações que ocorrem no mercado de trabalho com tarefas imprevisíveis. Super propõe então o conceito de adaptabilidade na carreira aplicado aos adultos definido como atitudes e informações necessárias para lidar prontamente com as mudanças que se verificam no trabalho e com as condições de trabalho (Super, Thompsom & Lindeman, 1988, citado em Duarte, 1993).

O modelo de adaptabilidade que decorre do estudo de aperfeiçoamento da maturidade vocacional nos adultos, está organizado com cinco dimensões, duas atitudinais que são: Planeamento Pessoal e Exploração e duas cognitivas que são: Informação e Tomada de Decisão e a Orientação para as Realidades, que envolve tanto aspectos cognitivos assim como características comportamentais (Super, Thompsom & Lindeman, 1988, citado em Duarte, 1993).

Segundo Savickas (2010), os conceitos de adaptabilidade, de adaptar, de adaptação são considerados como representando um aspecto variado de prontidão para a resposta. Adaptação, em latim, significa caber, encaixar: por conseguinte a adaptação é o resultado de adaptar (Savickas & Porfeli, 2010). Envolve executar comportamentos que produzem uma direcção.

No que se refere ao trabalho, a adaptação é um mecanismo de integração social ou de correcção no qual o indivíduo desenvolve e cria estratégias para se manter numa actividade profissional e na sociedade. A adaptação na carreira envolve navegar nas

tarefas de desenvolvimento vocacional, lidar com transições profissionais e ajustar-se aos traumas do trabalho e às suas consequências.

A adaptabilidade consiste na habilidade do indivíduo para adaptar-se às novas circunstâncias, e é aumentada por certos recursos, para lidar e resolver problemas desconhecidos, complexos e indefinidos. Os recursos como a orientação, a exploração, o estabelecimento, a manutenção e o declínio, são conjuntos de comportamentos que o indivíduo desempenha no processo para se adaptar (Savickas & Porfelli, 2010).

Fundamental na abordagem construtivista, a adaptabilidade significa uma série de tentativas do indivíduo para implementar um auto-conceito, focando a atenção principalmente na sequência das decisões correspondentes, sendo que a própria construção de carreira é conduzida pela adaptação a um ambiente e pela integração na comunidade. A adaptabilidade envolve ajustar-se às mudanças profissionais que incluem o domínio das tarefas de desenvolvimento vocacional, lidar com os traumas laborais e a negociação das transições de e no trabalho. Esta perspectiva considera que uma profissão é um mecanismo de integração social que oferece ao indivíduo uma estratégia para sustentar-se na sociedade (Savickas, 2005).

As próprias carreiras são construídas através de estratégias adaptativas que implementam a personalidade do indivíduo num papel profissional. Estas adaptações transformam e estabelecem-se numa relação de harmonia com as necessidades interiores e as oportunidades exteriores que, mediante uma relação de concordância, amplificam no presente as preocupações passadas em aspirações futuras (Savickas, 2005).

Nos trabalhos desenvolvidos sobre adaptabilidade, Morrison (1977) define a adaptabilidade na carreira como a capacidade ou o nível com que o indivíduo usa as suas habilidades para ajustar-se ao desempenho, com sucesso, na gestão da sua carreira. Campbell et al., (1993), procura encontrar consensos entre os vários trabalhos realiza-

dos nesta área, defende a adaptabilidade como a identificação do que se pode considerar como mais importante em relação ao desempenho em geral, o que significa desempenho adaptativo no trabalho e/ou o papel da avaliação da situação.

Foram analisados e discutidos vários aspectos relacionados com o desempenho de tarefas adaptativas relevantes, o que permitiu desenhar um modelo preliminar usado como ponto de partida para compreender os requisitos do desempenho adaptativo (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000).

Segundo Campbell et al., (1993), por exemplo, definem-se as características do desempenho adaptativo em seis componentes: o primeiro é o modo como o indivíduo resolve os seus problemas de forma criativa; o segundo é a forma como lida com situações de trabalho incerto e imprevisível; o terceiro corresponde à maneira como aprende os procedimentos e as tarefas tecnológicas; o quarto prende-se com a forma como demonstra a adaptabilidade interpessoal; o quinto corresponde à forma como demonstra a adaptabilidade cultural; e o sexto é a atitude do indivíduo para demonstrar adaptabilidade física orientada. Posteriormente, foram introduzidos mais dois novos componentes neste modelo, em que o sétimo corresponde à capacidade de manipulação de situações de crise ou de emergência e o oitavo componente é a capacidade para manipular e gerir o *stress* no trabalho.

A solução dos problemas de forma criativa é aquela que mais discussão gera no campo científico uma vez que envolve a eficácia com que o indivíduo resolve os problemas complexos que enfrenta no seu dia-a-dia no trabalho e na empresa. Consiste basicamente, na resolução de forma criativa e original dos novos problemas difíceis e complexos que enfrenta (Pulakos et al., 2000).

A componente lidar com situações de trabalho incerto e imprevisível, consiste no facto do indivíduo enfrentar incertezas e uma variedade de situações imprevisíveis

que podem resultar de vários factores como a reestruturação organizacional da empresa, a natureza do negócio, a redução dos recursos disponíveis, as mudanças das prioridades da própria organização e a fusão com outras organizações ou grupos de trabalho que representam aspectos chave do desempenho adaptativo, uma vez que descreve o modo como o indivíduo consegue ajustar-se às mudanças e às incertezas geradas por estas situações. Neste caso a diferença em relação à solução de problemas de forma criativa, é a própria eficácia com que este lida com as incertezas ou a imprevisibilidade.

A manipulação das situações de *stress* e de emergência e a reacção de forma apropriada às diferentes situações da vida, caracterizam-se por analisar com rapidez e tomar as opções mais adequadas para lidar com o perigo e com as crises e as suas implicações, tomar decisões baseadas em pensamentos claros e focalizados, manter o controlo emocional e com objetividade enquanto continua focalizado na situação em mãos. Finalmente a componente de aguentar situações de *stress* profissional, que consiste em estar calmo quando está a enfrentar situações muito difíceis que exigem lidar com ruído, horários de trabalho, boa gestão da frustração, dirigindo os seus esforços para encontrar soluções construtivas (Pulakos et al., 2000).

P.R. Murphy & Jacson (1999) definem o conceito de desempenho de papéis com flexibilidade, como adaptabilidade. London & Mune (1999) debruçam-se em relação à proficiência com que os indivíduos fazem a auto-gestão das suas novas experiências e conhecimentos. Hesketh & Neal (1999) utilizam o termo desempenho adaptativo para descrever as componentes das características individuais que são necessárias para que ocorra o processo de adaptabilidade. Pulakos et al., (2000) consideram que a adaptabilidade e a flexibilidade são conceitos alusivos que não têm sido bem definidos na literatura, por isso, são difíceis de predizer e de ensinar efectivamente.

Chan (2000) refere a adaptação individual como o processo mediante o qual o indivíduo estabelece algum grau de correspondência entre o seu comportamento e as necessidades do seu novo trabalho, criado pela inovação e indefinições que resultam das mudanças e das incertezas das situações de trabalho. Lc Pine (2005) adopta a definição de Chan (2000), incluindo-lhe os níveis das organizações e as equipas. Esta mudança proporcionou maior amplitude e abrangência da definição da adaptação individual, uma vez que estabelece correspondência teórica entre as especificidades de comportamento com um conjunto de exigências da inovação, que o indivíduo enfrenta.

Autores como (Pulakos et al., 2000) apontam para questões relacionadas com a operacionalização dos vários e diversos conceitos de adaptabilidade que surgiram nas investigações para formular uma curta definição que represente adequadamente estes diferentes conceitos de adaptabilidade. Portanto, procuraram assim desenvolver uma taxionomia dividida em oito diferentes tipos de adaptabilidade que abrangem uma ampla rede de comportamentos que vão desde o comportamento criativo até à capacidade do indivíduo lidar com *stress* no ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, e para definir o conceito de adaptabilidade ou de desempenho adaptativo no contexto de trabalho é necessário, em primeiro lugar, identificar quais os requisitos do desempenho adaptativo mais importantes, quais os atributos individuais que podem ser adaptáveis, o processo mediante o qual ocorre a adaptação. Deste modo, tendo em conta a natureza multidimensional do desempenho adaptativo, torna-se importante definir quais são os comportamentos que podem ser assim considerados.

Pulakos et al., (2000) identificam e definem alguns factores que consideram serem os preditores do desempenho adaptativo. Estes factores são considerados, por um lado, como preditores efectivos para lidar com as situações de incerteza e de instabilidade nas situações de mudança da inteligência geral, para a compreensão dos problemas

e o construto para a resolução destes, tornando-se numa contribuição única para o desempenho criativo. Por outro lado, apresenta os contributos da personalidade tais como a auto-estima, a auto-eficácia e os *locus* de controlo como componentes de personalidade que na situação de mudança e instabilidade, contribuem também para a resolução criativa dos problemas e participam no processo de adaptabilidade na carreira.

Morrison (1977) considera que a auto-estima é um aspecto da personalidade importante para a resolução criativa dos problemas, e que um alto nível de auto-estima está relacionado com um alto nível de necessidade de autonomia pessoal. Esta necessidade será expressa quando o indivíduo compreenda ou perceba que tem um alto nível de controlo interno e confia na determinação do seu comportamento, em vez de depender do pensamento e do comportamento dos outros. Estes indivíduos valorizam muito os aspectos intrínsecos do trabalho. Apresenta também o *stress* como um outro aspecto da personalidade, importante na solução criativa dos problemas, que está presente no processo de tomada de decisão e assume um papel importante na gestão dos diferentes papéis na nossa carreira.

Segundo Pulakos et al., (2000) a aprendizagem de tarefas e procedimentos tecnológicos no trabalho envolve novas formas de exercer e desempenhar um conteúdo profissional. Este é um dos pontos de grande importância no desempenho adaptativo, porque resulta da consequência do avanço tecnológico e do aumento contínuo da aprendizagem nas organizações. À semelhança desta, a aprendizagem contínua envolve o processo de planeamento contínuo através do qual o indivíduo participa no próprio desenvolvimento para antecipar as necessidades ou exigências do futuro do trabalho. Os indivíduos não podem ter a expectativa de aprender primeiro um trabalho ou conjunto de competências e depois aplicá-lo durante toda a carreira; em vez disso, para as organizações de hoje é relevante o desempenho com eficácia, em que o trabalhador deve ante-

cipar as necessidades e exigências do futuro do trabalho, e adaptar-se para mudar os seus requisitos, através da aprendizagem de novas competências.

Apesar dos avanços tecnológicos e das mudanças no trabalho estarem eventualmente associados a acontecimentos imprevisíveis, a eficácia com que o indivíduo antecipa, prepara e apreende os requisitos de trabalho, é conceptualmente diferente de como o indivíduo lida bem com os processos ambíguos, com a incerteza ou situações de trabalho em geral. Poucos preditores são associados a estas áreas de desempenho adaptativo. Os construtos orientados cognitivamente, foram apresentados como facilitadores da aprendizagem e da aquisição de competências, por isso, podem ser provavelmente importantes na aprendizagem de desempenho adaptativo, enquanto as características da personalidade e do temperamento podem ser provavelmente preditores importantes da dimensão de lidar com situações de incerteza. Assim, apesar de poder existir relacionamento entre aspectos da aprendizagem e do lidar com as incertezas no desempenho adaptativo, são tratados como componentes separados neste modelo preliminar.

A componente demonstrar adaptabilidade interpessoal destaca-se mais em ambientes de trabalho fluido, que são amplamente caracterizados por trabalhos em equipa ou em projectos de equipa. Consiste na demonstração da flexibilidade interpessoal e no estilo de ajustamento interpessoal para realizar objectivos. Pressupõe a adopção, por parte do trabalhador, de comportamentos adequados para trabalhar eficazmente com novas equipas, colegas e clientes; portanto, deve ser flexível e receptivo de forma a promover uma maior eficácia na execução dos objectivos do trabalho em equipa (Pulakos et al., 2000).

Demonstrar adaptabilidade cultural é uma componente do desempenho adaptativo nas organizações de hoje, geralmente muito solicitada e esperada no trabalhador. Uma vez que se vive num mundo globalizado e incerto, as empresas e os indivíduos

devem preparar-se para lidar com as novas realidades culturais e adaptar-se a elas para ter sucesso. Implica a aprendizagem de linguagem adequada ao contexto, objectivos e valores, papéis formais e informais, histórias, tradições e costumes, conhecimento de política e estruturas de poder. O aspecto chave deste desempenho adaptativo é a completa integração, com sucesso, do indivíduo, numa nova cultura e ambiente, assim como a sua vontade de aprender a comportar-se de acordo com os costumes, valores adequados aos contextos e de acordo com as estruturas que operam internamente.

A última componente deste modelo taxionómico do desempenho adaptativo apresentado é a de demonstrar adaptabilidade física orientada, que consiste numa adaptação física a vários factores como: calor, ruído, condições climáticas e ambientes difíceis. Esta componente do desempenho adaptativo, envolve a adaptação do indivíduo a diferentes países, ambientes e a diferentes situações como é o caso dos militares, jornalistas e dos imigrantes.

Em termos gerais, foram analisadas e examinadas a existência de outras dimensões do desempenho adaptativo. Os resultados mostram o número total de incidentes de cada um dos 21 trabalhos analisados com o objectivo de desenvolver uma taxionomia sobre o desempenho adaptativo e a sua implicação para compreender, predizer, e treinar comportamentos que envolvem este tipo de desempenho. A proposição de incidentes avaliados que envolvem o desempenho adaptativo abrange 25% para alguns trabalhos e para outros menos de 1%. Estes resultados sugerem que certos trabalhos podem requerer melhor desempenho adaptativo que outros. Foram também encontrados outros aspectos que não foram discutidos na análise de cada trabalho principalmente através das oito categorias de desempenho adaptativo (Pulakos et al., 2000).

Em resumo, o desempenho adaptativo é multidimensional e os componentes que o constituem são mais ou menos relevantes em função do tipo de trabalho, isto é, em função das características ou dos requisitos específicos de cada trabalho.

O modelo taxionómico do desempenho adaptativo apresentado por Campbell e posteriormente aperfeiçoado por Pulakos et al., (2000) necessita de novos ajustamentos dada a evolução das profissões e do trabalho.

Ashford & Taylor (1990) destacam também alguns factores que consideram ser importantes para que ocorra uma adaptação efectiva às mudanças de trabalho, nomeadamente, o optimismo no domínio de trabalho, a predisposição para aprender, a abertura e a flexibilidade, os *locus* de controlo interno, a auto-eficácia, as habilidades, a capacidade e o nível de educação, que na sua perspectiva, são factores que influenciam a adaptabilidade (Fugate et al., 2004). Consideram que estes factores constituem alguns dos requisitos fundamentais para a adaptabilidade efetiva na medida em que proporcionam ao indivíduo as melhores condições para o efeito. Estes factores de carácter individual tal como o optimismo, a auto-eficácia e as cognições representam a estratégia que o indivíduo constrói e desenvolve para negociar permanentemente os numerosos desafios que vai enfrentando a nível interno e externo. São factores que permitem manter a flexibilidade ou a liberdade de movimento, a disposição e a capacidade para mudar comportamentos, cognições e afectos.

Ashfordth & Fugate (2001) referem que existem factores de carácter individual que proporcionam ao indivíduo a possibilidade de identificação e de realização de oportunidades com precisão, na procura de informações em relação ao seu ambiente de trabalho e sobre as suas qualificações pessoais. Esses factores participam e actuam quando as informações são relevantes para destacar e salientar a sua identidade profissional no processo de desenvolvimento profissional e na adaptabilidade. Estes podem significar

atributos pessoais necessários para a adaptação efectiva, designadamente: a identidade de carreira, a adaptabilidade pessoal e o capital social e humano, alguns dos quais são subordinados a características individuais. Neste processo, a identidade de carreira, liga cognitivamente estes elementos, enquanto proporciona energia e direcção para a sua influência. Portanto a procura de obtenção de alternativas consistentes com a sua identidade de carreira promove a predisposição para as mudanças pessoais, isto é, adaptabilidade pessoal (Fugate et al., 2004).

Em suma, a proactividade no domínio do trabalho estimula a adaptabilidade activa e o desempenho no trabalho. Uma acção e uma orientação facilitam a alteração da situação no trabalho do indivíduo, adequando as necessidades que são, em parte, motivadas pela dimensão da identidade de carreira e da empregabilidade (Fugate et al., 2004).

As informações até aqui recolhidas demonstram a existência de vários factores e componentes que intervêm no processo de adaptabilidade na carreira. Estas componentes podem ser de natureza pessoal, cognitiva, psicológica e contextual que, de certo modo, influenciam o processo de adaptabilidade. São componentes psicológicas e factores do contexto e do meio, que se estabelecem numa relação dinâmica entre si e podem potenciar o desenvolvimento das características do indivíduo mais adequadas para lidar com os desafios do seu trabalho e da sua carreira. São componentes e factores que constituem, segundo Pulakos et al., (2000), os requisitos fundamentais para o desempenho adaptativo e conduzem ao processo de adaptabilidade. Um indivíduo com desempenho adaptativo mobiliza de forma dinâmica e eficaz um conjunto destes componentes, dando, contudo, uma maior ênfase a alguns destes componentes que a outros, em função dos contextos e das exigências do trabalho. Isso não quer dizer que os factores são independentes, isto é, o recurso a estes factores ou componentes por parte do indivíduo é

feito de forma isolada e singularmente; o que acontece é que o indivíduo utiliza de forma dinâmica e com maior destaque, uma ou mais características ou potencialidades que outras, em função dos desafios que enfrenta no trabalho e nas suas realidades.

Savickas (2005) define a adaptabilidade na carreira como as atitudes e os comportamentos que o indivíduo utiliza para se integrar adequadamente no trabalho. A adaptabilidade na carreira é um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas actuais ou antecipadas, as transições e os traumas nos seus papéis profissionais o que, em maior ou menor grau, altera a sua integração social (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2010, pp. 3-4). É um construto psicossocial e envolve um processo contínuo de ajustamento às mudanças no trabalho, às tarefas desenvolvimentistas das novas profissões e às realidades onde o indivíduo se encontra integrado.

O modelo teórico apresentado por Savickas (2005) descreve a forma como as pessoas podem agir ou reagir quando são confrontadas com problemas e questões de construção da sua carreira, o modo como as pessoas se posicionam quando são colocadas perante a necessidade de construir o seu projecto de vida e o impacto das suas respostas no confronto com os desafios que as diferentes tarefas lhes vão colocando a vários níveis, a curto, a médio e a longo prazo.

O conceito de adaptabilidade tem vindo a assumir maior actualidade e pertinência, num período caracterizado essencialmente por grande instabilidade e incerteza em relação ao futuro, onde o desenvolvimento de uma actividade profissional implica muito frequentemente forte dinamismo e grande envolvimento do indivíduo.

A adaptabilidade em Savickas caracteriza-se por ser um construto multidimensional e psicossocial, definido pelas dimensões psicológicas, preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2005). O indivíduo manifesta preocupação em rela-

ção ao seu futuro vocacional, exerce e aumenta controlo sobre os acontecimentos vocacionais atuais e antecipa os futuros cenários de mudança, mostra constantemente curiosidade em explorar informações sobre si, aprofundando o seu auto-conhecimento, as características específicas de algumas profissões e os futuros cenários e fortalece a sua confiança em prosseguir as suas aspirações. Indivíduos nesta situação podem ser considerados adaptáveis; embora estes construtos não se desenvolvam todos ao mesmo ritmo e de forma harmoniosa para um mesmo indivíduo. Estas dimensões funcionam como uma estratégia de auto-regulação, governando o modo como este deve enfrentar e dirigir as tarefas.

3.2 A construção de uma medida de adaptabilidade de carreira

O presente trabalho fundamenta-se, em especial no estudo empírico, nos trabalhos desenvolvidos no âmbito do Projecto *Life Design International Research Group*, com particular incidência no projecto *Adaptability Research Project*; tal projecto procura uma definição conceptual e, posteriormente, uma operacionalização, de adaptabilidade de carreira (AC) (Savickas & Porfeli, 2010, 2012).

Em 2006 dá-se início a um conjunto de reuniões que reúnem vários especialistas com o objectivo principal de desenvolver conceitos, métodos e técnicas, procurando respostas conjuntas, ou seja, capazes de assumirem a internacionalização; quer isto dizer, que este conjunto de conceitos, métodos e técnicas tornam-se comuns a toda a comunidade científica, sem a necessidade de “rotular” qual o país ou o autor específico detentor desta abordagem; caminha-se para dar resposta à globalização: encontrar respostas conjuntas, ou seja, desenvolver práticas semelhantes em países diferentes.

Em 2008, na Universidade de Humbolt, numa reunião efectuada imediatamente antes do *29th International Congress of Psychology*, um grupo de investigadores de

vários países, incluindo Portugal, aceita uma posição epistemológica comum, fundamentada no construcionismo social. Estabelece-se a existência, ou configuração, de um modelo integrado de comportamento adaptativo, considerado como uma acção recíproca entre a prontidão para a mudança, isto, adaptatividade, recursos pessoais disponíveis para mudar, ou seja, adaptabilidade, implementação de respostas comportamentais, ou seja, adaptar, e resultados obtidos em consequência destas respostas (Savickas, 2008; Savickas & Porfeli, 2012).

Refira-se que a base do modelo multidimensional e hierárquico de adaptabilidade de carreira (AC) (Savickas, 2002, 2005, 2013), serviu de suporte para a realização de uma série de estudos, nomeadamente revisões de literatura e análises transculturais, para procurar o que havia de comum e de diferente no que respeita a concepções de AC em diferentes países; uma outra preocupação assenta na definição linguística das dimensões psicológicas do construto: Preocupação (*Concern*), Controlo (*Control*), Curiosidade (*Curiosity*), e Confiança (*Confidence*). A dimensão Cooperação (*Cooperation*) foi igualmente considerada para investigação (Savickas, 2008).

Estas dimensões, ou seja, as indicadoras do construto adaptabilidade de carreira, operacionalizam-se em operações linguísticas partilhadas internacionalmente, representativas do conjunto de atitudes, competências e crenças da construção de carreira (Savickas, 2002, 2003, 2005, 2013).

Em forma sintética, apresentam-se, agora, as definições para cada uma das dimensões, isto é, os construtos de 1ª ordem, habitualmente designados pelos 5 “C”, que estão na origem do indicador de 2ª ordem, que se designa por adaptabilidade de carreira. A dimensão Preocupação considera o conjunto de atitudes de planeamento e de crenças de continuidade, e que são promotoras de competências que são determinantes (ou podem vir a ser) para ocupações profissionais no futuro. A dimensão Controlo refere-se

ao conjunto de atitudes e crenças de responsabilidade pessoal, consideradas promotoras de competências de auto-gestão e de decisão. A dimensão Curiosidade, trata-se da disposição e da vontade contínua de inquirir, indagar com muita energia potenciadora de atitudes de exploração activa de informações (querer saber cada vez mais sobre si e sobre o ambiente), saberes e conhecimentos, relativas a futuros cenários profissionais e de carreira que promovam uma maior clareza na tomada de decisão em relação às escolhas ao longo da vida. A dimensão Cooperação refere-se a um conjunto de estratégias individuais que na interacção com os outros mediante a partilha e recolha de informações relevantes para o desenvolvimento de actividades profissionais em determinados contextos. A dimensão Confiança refere-se ao conjunto de atitudes e comportamentos que o indivíduo promove para prosseguir com as suas aspirações, gerir e dirigir as tarefas desenvolvimentistas e funcionam como estratégia de auto-regulação.

Em síntese, o conjunto destas dimensões e a respectiva formulação de definição, está na origem da operacionalização do conceito de adaptabilidade de carreira, ou seja, na construção de um instrumento internacional designado, na versão portuguesa, por Inventário sobre Adaptabilidade (Duarte et al., 2012).

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: UMA ABORDAGEM CONTEMPORÂNEA DO CONCEITO, MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

4.1 Formação e qualificação profissional: activos desempregados

Longe está o tempo em que a formação profissional era concebida numa perspectiva de aprender-fazer sem nenhum enquadramento técnico e formação transversal, centrado essencialmente, no saber-fazer operativo muito concreto e na execução objectiva de uma tarefa (Duarte, 1992,1996). Uma concepção de formação que perdurou durante

muitas décadas e que hoje, com a transformação do mundo do trabalho, com as mudanças contínuas das profissões tradicionais, com o aumento da complexidade das exigências para o ingresso numa profissão e o exercício de uma actividade profissional, trouxe consigo uma nova abordagem do trabalho e da concepção da formação profissional no sentido de se adequar, não apenas à nova realidade do mundo de trabalho mas também, às características específicas do público-alvo desta formação (Duarte, 2010).

Esta concepção da formação profissional evolui e desenvolve-se no sentido de se tornar mais adequada à realidade actual das profissões do mundo do trabalho de hoje, tomando como ponto de partida o princípio da década de 60 e até ao início dos anos 80, verifica-se que a formação profissional desenvolvida e praticada nessa altura era muito limitada, bastante estrita e essencialmente de natureza extra-escolar e extra-empresarial (Duarte, 1992, 1996).

Refere-se uma realidade cuja prática não integrava nem a educação, - ensino profissional, nem outras modalidades de formação que proporcionam progressão escolar e aumento do nível de qualificação profissional dos activos desempregados. Tratava-se de uma formação proporcionada fundamentalmente pelo sistema produtivo e empresarial. Dirigia-se principalmente a um público constituído por jovens e adultos em idade activa e com experiências de trabalho, sobretudo nos postos de trabalho considerados como não qualificados.

De um modo geral, caracterizava-se por ser uma formação profissional racionalizada, de curta duração, centrada apenas na aprendizagem do saber-fazer e na mera especialização operativa, ou seja, sem preocupações significativas com o desenvolvimento sustentado no nível cultural, científico e tecnológico (Duarte, 1992, 1996). A formação profissional desenvolvida e implementada na altura, não equacionava qualquer tipo de preocupações relativamente ao desenvolvimento das diversas competências

que visam a polivalência, a pluricompetência e a autonomia dos activos desempregados ou em risco de desemprego, uma vez que o próprio mercado de trabalho também não exigia muito mais que isso. As tecnologias e as formas de organização do trabalho eram menos exigentes e mais estáveis do que hoje.

O que se pretende da formação profissional é que seja capaz de proporcionar competências necessárias para os empregos disponíveis, devendo ser um instrumento de ajustamento entre a oferta de empregos e a procura de emprego, para que os indivíduos em idades activas necessitados de formação encontrem empregos e/ou evitem o desemprego. A formação profissional tradicional não está pensada para preparar o ingresso de activos desempregados num mundo de trabalho como o actual, uma vez que está orientada para fornecer saberes muito limitados aos indivíduos para lidarem com razoável estabilidade relativamente às exigências feitas pelos empregos e o mundo do trabalho. Na actualidade, a formação profissional tem de ser e fazer mais, dado que a complexidade dos empregos existentes está a mudar com grande rapidez, em consequência da cada vez mais acelerada evolução tecnológica do mundo da produção (Duarte, 2006, 2010).

A crescente instabilidade nos empregos, o aumento da competitividade nos trabalhos disponíveis e a antecipação da entrada no mundo do trabalho dos jovens, tornaram inevitável a flexibilização do paradigma do mercado industrial, que proporcionava mais estabilidade nos empregos, para uma realidade muito mais aberta e fluida, com a forte tendência para o desaparecimento dos empregos fixos, mediante o qual os referenciais de formação e os perfis profissionais geralmente utilizados como a base para a organização das qualificações dos empregos começam a relativizar-se, e as profissões e os níveis profissionais a transformar-se, passando de formação limitada e estrita, para ofertas formativas com conteúdos e saídas profissionais mais amplas, flexíveis e quali-

ficantes, procurando deste modo, adequar-se a um mercado de trabalho global com fortes conteúdos tecnológicos; considerando os conteúdos dos seus cursos assim como as necessidades sociais do jovem e do adulto activo desempregado (Duarte, 1996, 2006, 2010).

Portanto, a formação profissional dirigida a activos desempregados à procura de primeiro emprego e à procura de novo emprego, deve ter como finalidade principal proporcionar qualificações necessárias aos formandos, dando-lhes mais ferramentas e argumentos técnicos para poderem enfrentar o mundo do trabalho que, cada vez mais, se desenvolve e se transforma na estrutura das suas profissões e nas suas exigências específicas (Duarte, 1996).

Segundo Duarte (1996, 2006, 2010) a formação profissional de activos desempregados e empregados em risco do desemprego, pode visar diversas finalidades tais como: habilitar indivíduos não qualificados profissionalmente para exercerem uma profissão (formação inicial); habilitar pessoas para mudarem de profissão (reconversão profissional); habilitar pessoas que necessitam aumentar ou melhorar a sua preparação para exercer de forma mais eficaz a sua actividade profissional, ou para responderem adequadamente às mudanças introduzidas no processo produtivo (actualização, aperfeiçoamento profissional). Deste modo, pode entender-se a formação profissional como um conjunto de actividades organizadas, com o fim de proporcionar a oportunidade e os meios para habilitar os indivíduos com os conhecimentos (saberes), com as capacidades (saber-fazer), com as atitudes (saber-ser), necessárias para o exercício de determinadas profissões numa determinada empresa, ou organização produtiva, ou em empresas de uma organização produtiva de uma dada região (Duarte, 1992).

Os profissionais, nesta nova realidade, são obrigados a assumir outro tipo de atitudes e consciência no relacionamento com os novos conteúdos do emprego que é muito

mais complexo e bastante instável. Por isso, impõe-se a emergência de uma nova abordagem da formação profissional, mais ampla e adaptada ao mundo contemporâneo e assim estar em conformidade com as novas condições de emprego e com as características da oferta e da procura de trabalho.

A expressão “formação profissional” refere-se às actividades que se organizam e desenvolvem, com a finalidade de habilitar os indivíduos a desempenharem determinadas profissões. Esta não se deve limitar apenas à realidade de uma única região, deve sim considerar a natureza global da economia e do emprego. Por isso, deve ter um amplo nível de flexibilidade nas suas ofertas, procurando a relação necessária de complementaridade com a procura, e o objectivo de proporcionar aos activos desempregados e/ou empregados possibilidades de aquisição de competências diversificadas, para maximizar o seu potencial de empregabilidade e de adaptabilidade. Contudo, esta concepção da formação como um processo de aquisição de diversas competências, leva a refletir sobre a sua relação com a concepção da qualificação profissional que, segundo (Demailly, 1987) é um termo que remete para o universo de títulos, diplomas e graus de certificação que atestam a capacidade de alguém para desempenhar determinadas actividades em função do seu sucesso num percurso formativo formal.

A produção de competência corresponde a um processo multidimensional onde, simultaneamente, o individual e o coletivo são sempre contingentes, ou seja, dependem de um determinado contexto e de um determinado projecto de ação. Assim sendo, o conceito de competências corresponde, a saber, encontrar e pôr em prática eficazmente aspectos apropriados ao contexto na realização de um projecto (Canário, 2008).

Portanto, esta nova concepção tão ampla da formação profissional, que emerge nesta nova realidade do mundo do trabalho e das profissões, define com clareza o objectivo de habilitar, preparar e munir os indivíduos com competências adequadas às exi-

gências do mundo do trabalho e enquadra os vários aspectos que constituem um dos pilares fundamentais da qualificação e certificação de activos desempregados e empregados.

Tem como um dos instrumentos fundamentais a elaboração de um plano de actividades e/ou de formação profissionalizantes e/ou qualificantes que interprete a necessidade do indivíduo de acordo com a realidade do mundo de trabalho para proporcionar uma aprendizagem que não seja apenas teoria, mas que lhe faculte a capacidade de aprender a resolver, na prática, as tarefas que lhe vão ser exigidas, mobilizando para isso, os conhecimentos e os saberes necessários, e adoptando atitudes convenientes (Djaló, 2003).

É assim uma ferramenta que abrange aspectos essenciais tanto da formação como da procura e oferta, atendendo às exigências que decorrem da introdução de novas tecnologias, à necessidade da polivalência e pluricompetência dos trabalhadores, à nova forma de organização e da prestação de trabalho e à tendência para o desaparecimento dos empregos fixos como uma realidade.

Por outro lado, como instrumento essencial na resposta às necessidades do mundo do trabalho e ao potencial de empregabilidade dos activos desempregados, o plano de formação é fundamental para a organização, a gestão e a operacionalização das ações de formação e da qualificação profissional, respondendo adequadamente a essas necessidades do mercado e dos activos desempregados e empregados. Assume particular relevância que a sua elaboração seja feita por instituições públicas, privadas e organizações empresariais, uma vez que deve refletir saídas profissionais tecnicamente estruturadas e competentes, que considere a progressão escolar e que vise também a obtenção da escolaridade mínima obrigatória, o 12º ano, como condição fundamental para o desenvolvimento pessoal, profissional e social do indivíduo.

O plano de formação, como já referido, deve ser baseado na oferta e na procura, com maior incidência numa modalidade de formação que na outra. Se baseado na procura, deve refletir a necessidade real do mundo do trabalho e deve proporcionar nas suas diversas medidas e modalidades de formação, uma qualificação estruturante baseada num referencial de formação completo, que traduza as características técnicas das saídas profissionais que o mercado pode absorver (Meignant, 1999). Enquanto a formação sustentada na oferta deve ser o mais aberta possível, permitindo uma maior flexibilidade nas suas ações de formação, geralmente de curta duração, e com o objectivo geral de aquisição e reforço de competências específicas que o indivíduo precisa para o seu enriquecimento profissional e promoção da adaptabilidade e empregabilidade (Djaló, 2003).

Portanto, uma formação profissional dirigida, conforme a especificidade da organização e a necessidade da globalidade da população activa (adolescentes, jovens e adultos), principalmente quando se trata de uma instituição pública, deve procurar proporcionar uma aprendizagem extensa, bem estruturada e contínua. Cria-se assim, um conjunto de oportunidades para o desenvolvimento de um plano de formação profissional. Importa salientar que uma formação certa e adequada (ingresso e de realização de uma qualificação) constitui um determinante fundamental para o acesso às oportunidades de trabalho qualificado e pode constituir uma fonte de recursos potenciadora da base estruturante para o desenvolvimento de portefólio de competências que ampliam as possibilidades do activo desempregado para iniciar uma nova actividade profissional, investir na mesma área ou adaptar-se às novas exigências do próprio trabalho e do mundo do trabalho (Meignant, 1999).

Para a operacionalização da formação profissional deve considerar-se que esta também representa um contributo fundamental para o desenvolvimento da cidadania e

da integração sócio-cultural do indivíduo que se encontra em situação de desemprego e disponível para o trabalho, designadamente os activos desempregados de longa duração.

Os trabalhos realizados no domínio da formação profissional com os activos desempregados por Canário (2008); DGFV (2004)²; Duarte (1992, 1996, 2010); Faustino (2010); Gonçalves e Fernandes (2007); Meignant (1999); Mumford, Baughman, Threlfall, Uhlman & Constanza (1993); Pinheiro e Ramos (1998) e Quintas (2008) entre outros, têm demonstrado através de um amplo *corpus* de evidência científica, que as pessoas qualificadas e com competências mais diversificadas têm maior potencial de empregabilidade e de adaptabilidade na carreira, possuem maiores recursos cognitivos e técnicos, resultando num maior capital humano, por isso, também estão menos expostas ao desemprego de longa duração.

Estes indivíduos, activos desempregados com uma formação profissional qualificante a nível intelectual, técnico e cognitivo evidenciam maior potencial de empregabilidade, ou seja, estão melhor preparados para enfrentar as instabilidades do trabalho e apresentam maior possibilidade de adaptabilidade profissional e capacidade de gerar auto-emprego, o que lhes permite lidar melhor com uma economia global e de conhecimentos, indutora de empregos com alto valor acrescentado, por isso, o aumento do *stock* da qualificação dos activos empregados e desempregados, potencia a geração de novos empregos sustentados no conhecimentos e no capital humano (Faustino, 2010).

Em Portugal procurou desenvolver-se um conjunto de procedimentos que visam encontrar respostas mais adaptadas à nova realidade da formação dos activos desempregados à procura do primeiro emprego e à procura do novo emprego.

² Direcção Geral de Formação Vocacional 2004

Tendo sido criada a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP)³ que define o conjunto de procedimentos, orientações e metodologias que, através da introdução do Catálogo Nacional de Qualificação (CNQ)⁴ para as diferentes áreas de actividade económica, organiza os diferentes referenciais de formação com saídas profissionais específicas, acompanhadas de formação de base que visa o desenvolvimento, não apenas das competências técnicas, mas também das competências pessoais e sociais, abrangendo de um modo geral, toda a população activa desempregada e em risco de desemprego (Decreto-Lei 396/07).

A promoção e reorganização da formação profissional inserida num sistema educativo e no mercado de trabalho actual e moderno perspectiva o aumento do nível de qualificação da população em geral e promove a generalização do ensino secundário tendo como patamar mínimo o 12º ano. Este patamar mínimo de saída do ensino secundário, assim como da qualificação de dupla certificação, cria condições para o ingresso dos activos desempregados, dos activos em risco de desemprego e dos activos empregados, no mundo do trabalho com maior preparação e potencial de empregabilidade, enriquecendo assim as suas perspectivas de adaptabilidade profissional. Esta constitui uma resposta forte ao desemprego, sobretudo, num mercado de trabalho muito instável.

A flexibilidade e a abrangência desta nova concepção da formação profissional permite organizar as ofertas formativas (plano de formação) com diferentes modalidades de formação e qualificação através de cursos específicos.

Medidas como a Formação Inicial, dão resposta aos jovens à procura do primeiro emprego, nomeadamente: a Educação e Formação de Jovens (Portaria 256/05), o

³ Agência Nacional Para Qualificação e Ensino Profissional: www.angep.gov.pt
PORTARIA n.º 294/12. D.R. I Série. 189 [12-09-28] 5456.

⁴ Catálogo Nacional de Qualificação: www.catalogo.angep.gov.pt
PORTARIA n.º 781/09. D.R. I Série. 141 [09-07-23] 4774.

Sistema de Aprendizagem e a Especialização Tecnológica (Despacho 18619/10), (Despacho 3435/11), (Deliberação 1208/13) e (Despacho 3863/14).

Aos adultos activos desempregados à procura do primeiro emprego e à procura de novo emprego estão destinadas as acções de formação que constituem resposta activa ao emprego mediante a oportunidade de integrar uma acção de qualificação e reconversão profissional.

A Formação Contínua - ao longo da vida, comporta os cursos: de Educação e Formação de Adultos (EFA), a Formação Modular Certificada (FMC) e o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), (Decreto-Lei 396/07), (Portaria 230/08) e (Despacho 15053/09).

4.2 Formação Inicial

A Formação Profissional Inicial, pensada principalmente para a preparação profissional de jovens à procura do primeiro emprego (jovens e/ou adolescentes sem preparação profissional) que pretendem encurtar o tempo para ingresso no mundo do trabalho. Trata-se de uma formação de natureza essencialmente estrutural que confere aos jovens uma dupla certificação. Proporciona a oportunidade de fazer simultaneamente, uma formação profissional qualificante com progressão escolar (Decreto-Lei 88/06), (Portaria 256/05) e (Portaria 1497/08), criando com isso uma base para iniciar a construção da sua carreira com autonomia. Para os jovens desempregados à procura do primeiro emprego, esta formação constitui uma boa oportunidade para evitar o acesso prematuro e apressado ao mercado de trabalho e garante uma transição sustentada para a vida adulta e para o trabalho.

Trata-se de um processo de aprendizagem e de aquisição de competências que não deve estar centrado unicamente no saber fazer operativo imediato, deve revestir-se também de uma sólida formação geral e sócio-cultural, uma cultura científica que integra de forma sustentada uma qualificação técnica indispensável para a sua integração no actual mundo do trabalho, muito competitivo.

Na sua essência, representa a preparação para a vida adulta e para o trabalho, por isso, para a organização do seu referencial formativo deve ter-se em consideração, em primeiro lugar, as idades e as fases de desenvolvimento em que se encontram e em segundo lugar, os níveis de qualificação profissional visados e as suas possibilidades de emprego.

Para a correcta implementação das modalidades de formação, com benefícios importantes para adultos activos desempregados à procura do primeiro emprego e à procura de novo emprego que integram esta medida, é fundamental uma preparação adequada das equipas técnico-pedagógicas e uma boa articulação com as empresas que colaboram e participam como parte activa e indispensável para a concretização, na prática e na realidade do mundo do trabalho, de um conjunto de competências e saberes adquiridos pelo formando, em contexto formativo, por forma a assegurar uma transição para o trabalho com melhor preparação.

Esta formação, que qualifica técnica e profissionalmente, é estruturante e representa uma base para a construção do seu projecto de vida pessoal, profissional e social. Significa a fundação orientadora para o desenvolvimento de um conjunto de premissas que, simultaneamente com o processo de maturação, proporciona aos jovens preparação para a construção do seu projecto profissional e de carreira ao longo da vida.

Dada a sua importância e finalidade (na preparação dos jovens), não deve limitar-se apenas ao processo de aquisição de competências técnicas, mas também a uma

formação potenciadora do desenvolvimento da autonomia individual, da curiosidade em descobrir coisas novas e da inquietação em querer saber cada vez mais, colocando dúvidas e questões, estimulando iniciativas individuais e a capacidade de concretização de ideias em situações de trabalho, com confiança nos objectivos individuais e nos projectos profissionais de carreira e/ou vida.

4.3 Educação e Formação de Jovens

A Educação e Formação de Jovens (EFJ) é uma modalidade da Formação Inicial que visa proporcionar a aprendizagem e o desenvolvimento de competências fundamentais para o seu futuro profissional, pessoal e social (Portaria 256/05).

Dada a característica específica deste público (jovens e desempregados à procura de primeiro emprego) o requisito mínimo de entrada nesta modalidade de formação é o 6º ano de escolaridade para frequentar um percurso formativo com saída profissional de nível 2 de certificação e a obtenção da equivalência do 9º ano de escolaridade, isto é, concluir o ensino básico (9º ano) mais uma formação profissional.

O formando também pode fazer a sua formação entrando com o 9º ano completo, mas fará uma formação mais curta apenas na componente tecnológica sem progressão escolar, concluindo também com o certificado de nível 2 de saída profissional.

As etapas seguintes da formação profissional, a partir do 9º ano de escolaridade como requisito mínimo de entrada na formação com progressão escolar, ficam certificadas com o nível 4 de qualificação profissional para todos os percursos mais a equivalência ao 12º ano de escolaridade (Portaria 256/05) e (Despacho 978/11).

Por conseguinte, nesta fase inicial de transição para a vida profissional é importante combinar a formação técnica com a formação sócio-cultural e com a prática no

contexto real de trabalho de maneira a que o jovem activo desempregado aprenda e desenvolva durante o processo formativo, atitudes, comportamentos e postura adequada para o exercício de uma profissão e a mover-se no mundo de trabalho em geral. Neste sentido o jovem desenvolve hábitos, aprende e interioriza regras, comportamentos profissionais e métodos de trabalho individual, em grupo ou equipa.

Para isso o plano curricular de cada acção de formação ou de cada curso está estruturado de seguinte modo: (1) Formação Sócio-cultural, que integra para além da Linguagem e Comunicação em Português e numa língua estrangeira (maior incidência na língua inglesa), também o Mundo Actual, a Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) e a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, (2) a Formação Científica, com a Matemática e uma disciplina específica como por exemplo: a Físico-Química e (3) Formação Tecnológica. Esta derradeira unidade, assume um papel fundamental porque representa a formação técnica, isto é, a área específica do curso e as suas saídas profissionais conjuntamente com a componente da Prática em Contexto Real de Trabalho designadamente o estágio. Este último decorre numa empresa com o objectivo de permitir ao formando pôr em prática o conjunto de competências adquiridas em contexto formativo e ocorre só no final de toda a formação (Portaria 256/05), promovendo uma perspectiva de construção de carreira e maximizando o seu potencial de empregabilidade e adaptabilidade.

De um modo geral, trata-se de ajudar os indivíduos a fazerem o enquadramento da sua vida profissional dentro de uma nova realidade onde a formação profissional inicial ou contínua tem um papel fundamental para o desenvolvimento de uma actividade profissional na medida em que, por um lado, ajuda a promover a preparação, recuperação, reconversão e reintegração profissional e social dos activos desempregados e empregados em risco de desempregado. Por outro lado, cria a oportunidade para que os

indivíduos que se encontram nessa situação voltem à aprendizagem escolar, possibilitando-lhes não apenas a hipótese de uma progressão escolar, mas também o desenvolvimento de saberes transversais com uma cultura inclusiva através de um sistema de educação e formação.

4.4 Educação e Formação de Adultos

A Educação e Formação de Adultos (EFA) é um fenómeno que resulta da integração de teorias, estratégias, orientações e modelos organizacionais com o objectivo de interpretar, dirigir e administrar os processos de instrução individuais e coletivos ao longo de toda a vida, que compreende o conjunto dos momentos de carácter formal e informal presentes no trabalho e na vida quotidiana cujos objectivos, no que se refere ao campo educativo, ultrapassa os sistemas de ensino e de formação profissional tradicionais para projetar-se na própria realização individual dos projectos (Quintas, 2008).

Neste âmbito as acções de Educação e Formação de Adultos regulamentadas pela (Portaria 230/08), visa a preparação profissional de adultos desempregados à procura de novo emprego. Muitas vezes são desempregados de longa duração com baixa escolaridade ou sem nenhum grau de ensino que, dadas as vicissitudes do seu percurso na vida, saíram do sistema de ensino precocemente para ingressar no mundo do trabalho e não voltaram mais à escola ou a outro sistema de ensino; por isso, na sua maioria não concluíram o 3º ciclo do ensino básico, o 9º ano de escolaridade nem o ensino secundário.

Os cursos EFA's, destinados a este público, estão organizados em várias etapas. A primeira etapa termina com o percurso de formação do nível 2 e com a obtenção

máxima de equivalência escolar ao 9º ano de escolaridade e à conclusão do ensino básico, por via dos percursos formativos designados por EFA´s B1, B2 e B3.

Os percursos para o ensino básico definem como requisitos de entrada os percursos designados por: EFA B1 (sem grau de ensino), EFA B2 (4º ano) e o EFA B3 (6º ano) e conferem ao formando, no final da sua formação com aproveitamento, simultaneamente, uma formação profissional de nível 1 ou de nível 2, numa óptica de dupla certificação, escolar e profissional, dentro de uma área profissional específica.

A formação articula componentes fundamentais para o desenvolvimento técnico-profissional, pessoal e social por forma a alcançar diversos domínios do saber e do conhecimento, organizados do seguinte modo: (1) Formação de Base, designada também por Competências Chave (Português, Língua Estrangeira e Matemática), (2) o Aprender com Autonomia (gestão de métodos de estudo e o ritmo e capacidade de aprendizagem de cada individuo, (3) Formação Tecnológica, (a área específica do curso) e (4) Formação Prática no Contexto Real de Trabalho, (o estágio do curso) que se realiza apenas no final dos percursos EFA´s B2 e B3.

A Formação Tecnológica baseia-se no catálogo nacional de qualificações (CNQ) e é organizada por várias, Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), designados também por módulos, (Portaria 711/10), (Portaria 283/11) e (Despacho 1039/13). Esta é uma etapa que, para muitos, representa a primeira oportunidade de integração numa acção de formação que pretende o seu desenvolvimento e a aprendizagem de conteúdos de trabalho, assim como o desenvolvimento de saberes que prepara, não apenas para o seu ingresso no mundo do trabalho com uma formação profissional certificada, mas também a preparação para a vida. Representa um primeiro passo, o início de um processo de aquisição de competências numa perspectiva de evolução e crescimento e

simultaneamente, um processo de progressão escolar associado a cada itinerário com vista à sua valorização pessoal e profissional.

De um modo geral, os cursos EFA's proporcionam aos desempregados a oportunidade de adquirirem competências técnicas que visam a sua empregabilidade, melhoram e enriquecem a sua capacidade de desenvolvimento de uma actividade profissional, estruturam e constroem a sua carreira profissional e potenciam os factores de adaptabilidade no trabalho e na empresa.

A segunda etapa dos percursos desta medida de formação são itinerários do nível secundário (EFA's NS), como o S1, S2 e S3. Os percursos formativos a partir do 9º ano de escolaridade, mais a componente de formação tecnológica até ao 12º inclusive.

Trata-se de acções de formação de nível superior, comparativamente às acções de nível 2. Visam essencialmente a qualificação profissional de activos desempregados que pretendem desenvolver e adquirir novas competências profissionais e, em simultâneo, concluir o ensino secundário. Numa perspectiva de educação e formação, com vista a preparar o seu reingresso no mundo do trabalho com maior argumento técnico e profissional, para lidar com as novas realidades das profissões e das empresas.

O plano curricular dos cursos EFA's NS, à semelhança dos cursos de nível 2, também está organizado por um conjunto de UFCD's que obedecem ao referencial constante no CNQ. Do qual fazem parte integrante: a Formação de Base (FB), a Formação Tecnológica (FT); incluem a área do Portefólio Reflexivo de Aprendizagem (PRA) e a Prática no Contexto Real de Trabalho (PCRT), em todos os seus percursos formativos.

A componente de FB representa as unidades de competências chave nomeadamente, cidadania e profissionalidade, sociedade, tecnologias, ciências e cultura, língua e comunicação. Tem como objectivo essencial, proporcionar e facultar aos adultos conhe-

cimentos e competências que visam ao seu desenvolvimento e à sua valorização escolar, através de um processo de progressão nos níveis de ensino até ao 12º ano.

A componente da FT, também está organizada por um conjunto de UFCD's da área de formação específica do curso. As UFCD's desta componente de formação têm conteúdos e saberes de natureza técnica e específica de cada curso com base numa profissão ou área de saber especializada.

A área do PRA, como o próprio nome indica, representa um processo de reflexão em relação aos conhecimentos adquiridos pelo formando em diferentes módulos da formação e durante todo o processo formativo. Pretende-se que o formando efetue reflexões sobre as aprendizagens adquiridas, as suas ideias, os seus pontos de vistas sobre as matérias específicas de cada módulo e as suas perspectivas em termos profissionais. Representa mais que um momento de avaliação, significa em grande medida, uma auto-análise reflexiva dos seus conhecimentos e competências adquiridas durante o percurso de vida. Portanto é um momento de balanço de competências, procedimentos, métodos e técnicas, demonstradas através de critério de evidenciação dos saberes adquiridos.

Muitos dos utentes desta medida de formação para adultos desempregados, podem já trazer consigo uma formação profissional de base e uma grande experiência profissional, mediante a qual, procuram uma nova qualificação profissional visando a actualização dos seus conhecimentos e saberes e a aquisição de novas competências num processo de formação que responda à realidade evolutiva do emprego e às transformações do mundo do trabalho.

Pretende-se assim reforçar a capacidade de crescimento e manutenção profissional e de estabilidade no emprego e no mundo do trabalho. São percursos flexíveis, de duração variada, organizados mediante a combinação de alguns módulos de formação

do referencial de cursos EFA. Estes UFCD's apoiam os activos no desenvolvimento e na criação de um portefólio de competências mais flexível e diversificado, que atenda à necessidade da incerteza em relação ao futuro profissional do activo e que venha ao encontro da sua preocupação relativamente a esse futuro onde cada vez mais se confirma o desaparecimento do emprego para toda a vida para trabalhos predominantemente a termo certo.

Esta perspectiva da auto-gestão das competências de empregabilidade e de adaptabilidade (Savickas, 2005) revela-se fundamental para a construção do seu portefólio de competências com base no CNQ.

Pode-se considerar que é um processo que se reveste de grande vantagem para o activo desempregado ou activo empregado em risco de desemprego dado que, por um lado, a organização em itinerário formativo de curta duração, obedece à escolha de módulos das UFCD's da componente da formação tecnológica e/ou componentes da formação de base, através dos referenciais constante no CNQ integrados nos cursos EFA's de nível secundário e, por outro lado, pode diversificar a sua formação em diferentes áreas técnicas que sejam enriquecedoras do seu portefólio profissional criando assim condições para segurar o seu emprego com maior potencial de adaptabilidade e também de lidar melhor com o desemprego súbito e ainda obtendo mais possibilidades de encurtar o reingresso no mundo do trabalho.

4.5 Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), (Despacho 15053/09) é um processo que, com recurso à utilização de instrumentos de mediação estratégica e assente no referencial de formação dos cursos EFA, permite fazer o levantamento de indícios e evidências de competências de vida do adulto que,

através de um referencial de Competências-Chave, possibilita reconhecer, validar e certificar essas competências escolares ou profissionais⁵ (DGFV, 2007).

Os activos desempregados encontram-se, frequentemente, menos despertos e conscientes relativamente às competências que possuem; o processo de RVCC constitui assim uma ajuda de grande relevância para a sua valorização pessoal e profissional com vista a preparar o seu reingresso no mundo do trabalho a fim de ganhar uma nova energia para projetar o processo da construção de carreira e de adaptabilidade profissional. Enquanto os activos empregados, regra geral, têm uma maior clarificação dos seus objectivos profissionais e este processo representa uma oportunidade de gestão das suas competências para estimular a sua adaptabilidade na carreira, reforçando a sua manutenção no mundo do trabalho (Decreto-lei 396/07).

Nesta perspectiva, como o próprio nome indica, o RVCC é um processo que tem como objectivo, reconhecer, validar e certificar as competências que resultam das experiências e de um conjunto de aprendizagens adquiridas pelo activo, por via formal e não formal (informal), ao longo da sua vida. Constitui um instrumento de reforço e de facilitação da qualificação profissional e escolar dos adultos desempregados e empregados com ou sem uma qualificação certificada, embora com muitos conhecimentos que resultam da sua experiência no mundo do trabalho e na vida.

Nesta medida, o Reconhecimento de Competências, assenta num processo de identificação e de valorização das mesmas, através de momentos de reflexão e de análises das suas experiências de vida, de forma a consciencializarem-se dos seus saberes. A Validação de Competências tem como base a identificação e a valorização de competências referidas anteriormente. Consiste essencialmente num processo de avaliação e de verificação, através de um referencial de competências e de outros requisitos defini-

⁵ Direcção Geral de Formação Vocacional (DGFV) 2007.

dos para o exercício de uma actividade profissional ou obtenção de um grau escolar; para concluir se o activo reúne ou detém as experiências e aprendizagens que traduzem e refletem o nível de desenvolvimento de competências e saberes correspondentes. A Certificação de Competências representa o processo final do reconhecimento e da validação destas experiências e aprendizagens ao longo da vida que conduzem a uma certificação correspondente a um nível de desenvolvimento profissional e/ou de formação profissional, assim como, de equivalência escolar situando o activo numa unidade base de competências consoante a sua situação específica.

O processo de RVCC escolar, à semelhança do profissional, tem como base um referencial de competências chave definido no âmbito do ANQ, partindo de um diagnóstico inicial que determina as necessidades do adulto e o seu posicionamento numa ou mais componentes de formação chave e/ou a necessidade de realização de módulos de formação de uma determinada área de formação específica como as UFCD's.

Do mesmo modo, o RVCC profissional, também dependente de um diagnóstico inicial que determina a situação do adulto e qual o percurso a seguir podendo por isso, não passar directamente para um processo que conduza à certificação, mas que o posicione num itinerário formativo. Isto porque precisa primeiro de adquirir algumas competências para completar e/ou actualizar os seus saberes, adquiridos ao longo da vida, por via forma ou informal mesmo sendo poucas UFCD's do referencial de formação da sua área de domínio técnico e saída profissional que lhe permita a obtenção duma certificação profissional.

Contudo, segundo Meignant (1999), os factores indutores da necessidade de formação têm como primeira origem o ambiente. As instituições e as organizações, para elaborarem um plano de formação, devem antes identificar qual é a função deste plano e procurar adequá-lo às demandas do seu contexto.

O plano de formação pode ter uma grande importância para qualificar pessoas desempregadas em função das suas necessidades, do mundo do trabalho, das empresas, e das organizações. Este constitui o ponto de partida para colmatar a necessidade do mundo do trabalho e estimular a criação e o desenvolvimento das profissões com maiores perspectivas a curto, médio e longo prazo. O plano de formação pode ser rígido e calendarizado desde que ligado a obrigações legais (Meignant, 1999).

As ofertas formativas, de um modo geral, podem ser também mais abertas e dirigidas a todas as pessoas na generalidade, neste caso mais especificamente aos empregados ou indivíduos que se encontram numa área profissional muito específica. Pode ser formação flexível, que parta do indivíduo e que tenha uma estrutura modular de curta duração, que responda com maior flexibilidade à necessidade dos indivíduos gerirem individualmente a sua actividade profissional e construïrem o seu projecto de vida e de carreira, criando assim o seu próprio portefólio de competências com conteúdo, conhecimentos e competências técnicas diversificadas que seja enriquecedor do seu potencial de empregabilidade e de adaptabilidade profissional e da carreira.

4.6 O contexto de formação como espaço de aprendizagem

Os contextos de formação representam mais que apenas um espaço onde decorre a formação. São contextos diferenciados, caracterizados não apenas pelo seu objectivo principal de qualificar pessoas, mas também por ser um espaço que, pela sua finalidade, abrange um grande número de intervenientes que na sua maioria provêm da comunidade social envolvente, com participação directa ou indirecta das empresas e instituições que desenvolvem a sua actividade comercial nesta área.

A matéria-prima destes contextos de formação são formandos oriundos maioritariamente desta envolvência sócio-económica, com características pessoais e sociais

específicas, assim como percursos - escolar, profissional - e situação sócio-económica próprios. São aspectos importantes que podem determinar a escolha, por parte do formador, de diferentes métodos e técnicas que são necessários e mais favoráveis à implementação do processo de aquisição de saberes e conhecimentos.

O formador e professor, nestes contextos, assumem um papel fundamental no processo formativo e devem contar com a colaboração dos técnicos que intervêm de alguma maneira no processo (conselheiros de orientação profissional, mediadores da ação de formação e assistentes sociais) no sentido de ajudar na gestão do grupo para minimizar e neutralizar as diferenças que possam existir no ritmo de aprendizagem entre os formandos. Portanto, os contextos influenciam o processo formativo e o funcionamento dos grupos. O sucesso da formação e o nível do resultado que se pretende alcançar, muitas das vezes depende da articulação e da boa gestão entre estes elementos, sobretudo quando se trabalha com activos desempregados e alguns de longa duração, com percurso profissional instável e baixa escolaridade.

Nesta perspectiva, os técnicos intervenientes neste processo, sejam gestores, formadores, tutores ou professores devem munir-se de competências e saberes que remetam para a escolha dos métodos e técnicas adequados que lhes permitam tirar o melhor rendimento do grupo segundo os objectivos que se propõem alcançar. Por isso, os objectivos devem ser claros, bem enquadrados na sua finalidade para que a formação possa fluir normalmente, independentemente dos eventuais constrangimentos típicos de determinados públicos-alvo.

Hoje é incontestável o carácter heterogéneo dos grupos de formação profissional. As pessoas distinguem-se em várias situações, neste caso nos conhecimentos que têm, no nível cognitivo que possuem, na preparação, nos ritmos de aprendizagem que têm e na forma como aprendem e compreendem os conteúdos da formação. Assim sen-

do, torna-se fundamental para o sucesso da formação desses desempregados em formação profissional, identificar e caracterizar pedagogicamente esses formandos, em função do seu ritmo de aprendizagem com um método que valorize, aumente e desenvolva os seus pontos mais fortes e estimule e potencie aqueles aspectos menos fortes, para maximizar as possibilidades de construir o seu projecto profissional com elevada probabilidade de empregabilidade e adaptabilidade na carreira.

Muitos formadores não se sentem preparados para lidar com os conflitos com que se confrontam no quotidiano profissional, especialmente quando estes se revestem de um elevado grau de intensidade. Esta falta de preparação é muitas das vezes falta de competência e prevenção na gestão de situações de conflito e tem reflexos profundos na motivação dos formandos, na forma como encaram e lidam com o processo de aprendizagem no contexto, na interacção interpessoal e no desenvolvimento dos trabalhos de grupo. O que acaba a pôr em causa a estabilidade do grupo que constitui esta acção de formação e possivelmente de toda a disponibilidade e abertura para o trabalho pedagógico. Muitos respondem a estes problemas com estranheza ou com austeridade excessiva, outros ignoram o conflito, outros ainda, acomodam-se às pretensões dos formandos⁶.

Esta é uma realidade que torna imperioso o trabalho da equipa, que deve mobilizar todos os técnicos que intervêm no processo, especialmente o formador, pelo seu papel na definição de estratégias de aprendizagem, de métodos a usar de acordo com as características do grupo e do curso, para chegar a todos e alcançar com sucesso as competências técnica, pessoal, social e profissional previamente definidas para beneficiar os activos desempregados na sua preparação para o ingresso (desempregados à procura do

⁶ Baseada na minha experiência de conselheiro de Orientação Profissional de Desempregados à procura de primeiro emprego e de desempregados à procura do novo emprego (desde 1997 até à presente data).

primeiro emprego) e reingresso (desempregados à procura de novo emprego) no mundo do trabalho.

Assim, a preparação de activos desempregados requer um trabalho metodologicamente estruturado que venha ao encontro das necessidades deste público.

Segundo Mumford e colaboradores (1993), quando os indivíduos (activos desempregados) são confrontados com novidades e tarefas indefinidas, naturalmente não terão um bom processo de aquisição de conhecimentos e um efetivo desempenho, uma vez que a aprendizagem e a aquisição de competências são provavelmente processos para construir uma influência importante no desempenho das actividades profissionais e pessoais subsequentes. Dai a importância da definição e clareza do método que melhor contribui para a aquisição e desenvolvimento de competências para a adaptabilidade e empregabilidade.

Para Pinheiro e Ramos (1998), as escolhas dos métodos devem obedecer às características do contexto onde se desenvolve a própria formação. O método a adoptar, enquanto elemento que permite gerir esse contexto, deverá, antes de mais, respeitá-lo e potenciá-lo como meio de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal tendo em consideração as características do saber transmitir, as características dos formandos e os condicionamentos e os recursos inerentes à situação da formação.

Os métodos são fundamentais para a formação e para o ensino em geral. Tornam-se de extrema importância, quando se trata de formar e qualificar activos desempregados jovens e adultos. Pode ser necessária a combinação de métodos ou de um conjunto de métodos, no processo de formação profissional. As técnicas, cuja finalidade é a de facilitar a transmissão de conhecimentos, aprendizagem de saber-fazer, desenvolvimento pessoal e comportamental, são fundamentais para o sucesso da formação, por

isso, a sua escolha deve ser adequada ao conteúdo programático da formação e também tendo em consideração as características diagnosticadas do grupo (Meignant, 1999).

O método, enquanto procedimento a adoptar no processo formativo, desempenha uma função fundamental na promoção e na manutenção deste equilíbrio (o conteúdo formativo e as características do formando). Uma situação de formação, seja qual for o contexto em que acontece, deve ser encarada como uma realidade dinâmica e, como tal, os métodos pedagógicos a adoptar devem estar de acordo com a dinâmica das relações que se estabelecem entre os diferentes intervenientes e, necessariamente, com os objectivos e as necessidades da própria formação. A aplicação dos métodos e das técnicas pedagógicas, particularmente no que se refere à sua implementação pelo formador, ao defrontar-se com o conjunto de atitudes e comportamentos desajustados, deve privilegiar aquele que, entre os diversos de que dispõe, como: a palavra, o gesto, a imagem, o texto, o audiovisual e a informática, seja mais adequado para responder positivamente à situação com benefício para o processo de aprendizagem (Pinheiro e Ramos, 1998).

Os métodos caracterizam-se por critérios a partir dos quais consideramos o papel do formador e do formando durante o processo formativo e as interacções que se produzem neste processo. Segundo Pinheiro e Ramos (1998), as tipologias dos métodos pedagógicos variam de acordo com as diferentes posturas psico-pedagógicas dos diferentes autores. Alguns dos métodos mais usuais em formação são os métodos: Expositivos, Interrogativos, Demonstrativos e Activos. Sendo que para a formação profissional os métodos que melhor têm respondido às necessidades de qualificação profissional dos activos desempregados são os métodos: Activos e Demonstrativos que, tendo em conta as características do indivíduo, proporcionam maior envolvimento individual e grupal, estimulam mais o formando para o objectivo da formação e com isso permitem-lhe ir construindo o seu projecto profissional e de carreira, fazendo a gestão do seu trabalho e

das tarefas inerentes, com confiança e segurança. Articulando, deste modo, os resultados imediatos que obtêm com os colegas, tomando responsabilidade de ter tudo em conformidade e com isso ir criando e ampliando as suas possibilidades de empregabilidade e de adaptabilidade.

4.7 Métodos Activos

Nos métodos Activos, o formando é um agente voluntário activo e consciente da sua própria educação/formação. Promovem envolvimento pessoal, muita autonomia na aprendizagem, observação, avaliação, comparação, rectificação, acrescentar e fazer diferente, se for necessário, ou seja, ser o responsável pela sua própria aprendizagem, de acordo com o que a abordagem construtivista defende para o indivíduo (Savickas, 2005, 2009).

As vantagens do método Activo para a formação profissional de activos desempregados, prendem-se com o facto de que estes devem ser exercitados e praticados pelo formando e sempre em contacto com o seu contexto actual, com liberdade (dentro dos seus limites de segurança pessoal e da envolvente), com livre iniciativa e com escolha voluntária. Esta forma de actuar activamente pressupõe que o acto pedagógico satisfaz a necessidade do educando/formando ou responde aos seus interesses e à sua motivação. São métodos que na sua essência estimulam a auto-educação, visando a autonomia crescente e a construção progressiva da sua pessoa. Portanto, o objectivo da educação/formação não é apenas um processo de aquisição de conhecimento, mas, principalmente o despertar da sensibilidade para isso. Estes métodos, ao contrário dos outros, têm em conta a pessoa na sua globalidade; mobilizam para o acto do saber; têm em conta a personalidade do formando e a iniciativa é pessoalmente atribuída ao formando; solicitando à sua imaginação e à sua autonomia a escolha livre do objecto de estudo;

apelando para que tenha e exponha as suas próprias ideias; exerça o seu próprio domínio sobre as aprendizagens (Pinheiro e Ramos, 1998).

Enfim, o indivíduo assume papel activo e central no seu processo de aprendizagem, de aquisição de competências e de construção do seu projecto de vida.

4.8 Métodos Demonstrativos

No contexto formativo, os métodos Demonstrativos também têm um papel fundamental no processo da aprendizagem e da aquisição de competências, na medida em que o formador apesar de ser o detentor dos saberes e conhecimentos, transmite, ao mesmo tempo que explica e demonstra aos formandos, dando-lhes também a possibilidade de vivenciarem e experimentarem na prática estes saberes que o formador pretende transmitir. Um exemplo clássico deste método, muito proveitoso é a técnica de Dooley mais conhecida por TWI (*training within industry*), que aqui se considera como aprendizagem no local de trabalho. Este método está organizado em três fases: exposição, demonstração e aplicação.

A demonstração pressupõe a formação através da prática no contexto de trabalho, de resto como acontece hoje em dia e é completamente normalizado - estágio curricular. Do ponto de vista do desenvolvimento, permite a aprendizagem, a transposição dos temas apresentados no plano verbal e simbólico para o plano real (da palavra para a realidade da acção). Constitui uma oportunidade do activo desempregado concretizar um conjunto de conteúdos apreendidos em contextos formativos e adaptar métodos e procedimentos de forma individualizada com mais flexibilidade e autonomia, construindo o caminho mais adequado ao seu perfil de competências para interiorizar e simplificar etapas.

A importância destes métodos para o processo de transmissão de conhecimentos e o sucesso da sua utilização, vai depender do diagnóstico inicial para a identificação do método a ser escolhido pelo formador/professor em função do grupo e deve ser ajustado ao longo do processo formativo da aquisição de aprendizagem. Alguns destes métodos funcionam melhor num grupo que no outro, outros funcionam melhor num contexto que outro e muitas vezes devem ser diferenciados no mesmo grupo, isto é, utilizar o método que melhor responde à situação particular de cada formando como: o ritmo de aprendizagem, a postura passiva perante este processo, o distanciamento em relação ao grupo e ao conteúdo da formação, a apatia na execução dos exercícios e na realização das tarefas assim como do outro lado os formandos activos com inquietude permanente na procura, pesquisa e obtenção de informações relativamente à aprendizagem, ao conteúdo do curso, à participação permanente, à colaboração com colegas e formadores. São lados opostos de um grupo que requer uma gestão adequada dos métodos tendo em consideração as particularidades dos activos desempregados que integram o grupo.

De acordo às diferentes realidades da formação e características dos grupos talvez seja necessária a utilização de mais que um método sobretudo quando estamos perante grupos difíceis em termos de aprendizagem e de funcionamento; poderá ser necessário o recurso a vários métodos no mesmo grupo, onde o critério poderá ser individualizado nos casos mais complicados. Neste caso, o ponto de partida poderá ser a da combinação de um triplo diagnóstico. O conhecimento da realidade em que o grupo ou a organização vive, actua e/ou realiza a sua actividade, e a realidade objectiva onde se encontra, o nível de consciência e de interpretação que tem sobre a realidade e as suas acções. As suas interpretações da realidade influenciarão não só os aspectos objectivos como também toda a carga subjectiva que se tem de facto (Mão-de-Ferro e Fernandes, 1997).

Enfim, é necessário ter em conta que o contexto social tem uma força que supera as intenções individuais dos melhores pedagogos. O progresso técnico e a introdução das novas tecnologias de informação põem em causa hábitos, costumes, rotinas e até métodos e sistemas de organização. É preciso que o formador considere essa realidade de modo a poder dar um contributo para a integração dos jovens na vida activa porque o seu papel é de extrema importância para essa integração (Mão-de-Ferro e Fernandes, 1992).

Em resumo a nova concepção da formação profissional é mais ampla e tem implicação nas realidades específicas do público-alvo, no contexto em que irá decorrer a formação e a sua finalidade dentro deste contexto, usando métodos pedagógicos adequados, proporcionando e promovendo conhecimentos e competências do mais amplo ao mais específico, do mais transversal e estruturante ao mais concreto, técnico e profissionalizante em virtude de reforçar a capacidade de gestão dos seus próprios saberes com autonomia, visando a sua entrada com maior argumento técnico no mundo de trabalho actual.

A formação visa não mais que preparar pessoas para desempenhar um conjunto de tarefas e funções exigidas pelo posto de trabalho e que devem estar sempre revestidas com competências diversas, reforçando a execução da mesma de forma adequada e com sucesso. Estas competências proporcionadas pela formação profissional podem constituir uma base para estruturar uma carreira profissional, mas não são suficientes, uma vez que, segundo Savickas (2005, 2009), a construção de carreira implica a capacidade do indivíduo lidar com a incerteza, antecipar o futuro e preparar-se, cada vez mais, para uma realidade de trabalho instável e em constante transformação.

O activo desempregado, para construir a sua própria carreira, precisa mais do que uma formação única e definitiva, necessitará de formação contínua para verdadei-

ramente construir a sua carreira e poder exercer várias funções e assumir diferentes papéis ao longo da vida, com actualização de conhecimentos e aquisição de novas competências para acompanhar a evolução do mercado (Savickas, 2005; Duarte, 2009). Neste processo, segundo o construtivismo de carreira, o indivíduo deve assumir-se como o responsável número um pela gestão da sua carreira, isto é, ser o próprio a identificar as necessidades de adquirir novas competências, controlar os *timings* necessários para o efeito, preocupar-se com o futuro, tendo em atenção as transições profissionais e na carreira, procurar descobrir coisas novas, alimentar curiosidade em relação a novos desafios neste advento do conhecimento, ter muita força interior e confiança no seu potencial pessoal para assim investir no ganho de mais competências, recursos técnicos e pessoais, de forma a ser capaz de desenvolver trabalhos a vários níveis e em diferentes contextos e organizações (Savickas, 2005).

Enfim, adquirir mais competências no sentido de poder mobilizar os conhecimentos necessários para resolver problemas específicos, saber o que fazer quando agir numa determinada situação (Gonçalves e Fernandes, 2007). Promovendo desta forma, uma maior autonomia do individuo na consecução dos seus objectivos pessoais e profissionais.

CAPÍTULO 5 - ADAPTABILIDADE NA CARREIRA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL: CONTRIBUTOS PARA ACTIVOS DESEMPREGADOS, ACTIVOS EM RISCO DE DESEMPREGO E EMPREGADOS

5.1 Adaptabilidade na carreira e a formação profissional

A abordagem construtivista da carreira (Savickas, 2005, 2009), trouxe o indivíduo para o centro das decisões assumindo o protagonismo na estruturação e elaboração

do seu projecto de vida, participando activamente na aquisição de competências com recurso a formação profissional qualificante ao longo da vida. A formação profissional disponibiliza ao activo desempregado, ferramentas e conteúdos técnicos para que este, como formando, possa construir a sua carreira utilizando todos os seus recursos pessoais e valorizando o seu capital social e humano (Arnold & Cohen, 2008; Fugate et al., (2004). Durante o processo formativo, o activo desempregado (formando) assume novos comportamentos e atitudes, desenvolve novas competências e aprendizagens, maximizando deste modo, as suas perspectivas profissionais e o seu potencial de adaptabilidade.

A formação profissional é sobretudo um processo de aquisição de competências. Como tal, assume uma grande relevância no desenvolvimento de conhecimentos que reforçam a capacidade do indivíduo para lidar com a complexidade das tarefas emergentes das novas profissões, dos novos desafios que o mundo de trabalho lhe vai impondo ao longo da vida. Este processo de aquisição de saberes e de competências técnicas, pessoais e sociais tem uma função fundamental na construção da sua carreira.

A necessidade de organizar programas formativos que tenham em consideração a possibilidade de trabalhar com o formando ao nível de alguns construtos psicológicos da dimensão de adaptabilidade, nomeadamente: a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança, possibilitará aos activos desempregados a sua aprendizagem e desenvolvimento, criando, com isso, condições para estes perspectivarem o seu futuro profissional. Nesse sentido, atendendo à necessidade específica de cada indivíduo, seria benéfica a formação para a aprendizagem de construtos específicos da adaptabilidade a nível individual ou grupal. Releva ainda mais para o activo desempregado, quando a formação for grupal, a homogeneidade quanto a necessidades dos indivíduos como, por exemplo, a preocupação e a confiança quando se trata de desempregados à procura de

novo emprego; a curiosidade e o controlo quando se trata de jovens à procura do primeiro emprego; ou de todas as dimensões de forma integrada independentemente do público-alvo e da sua situação face ao emprego. Focalizando-se numa primeira fase, na importância destes construtos neste públicos-alvo e os seus contributos para a construção de carreira. Numa segunda fase, identificar alguns instrumentos que podem ser úteis para os activos desempregados e na criação do seu portefólio de competência.

Contudo, é importante destacar que, para a implementação e operacionalização dos programas formativos que visem aprender e desenvolver estes construtos psicológicos na formação profissional, deve, em primeiro lugar, procurar saber qual o público a que se está a referir. Em segundo lugar, saber qual é a sua situação face ao emprego, e em terceiro lugar, conhecer as suas características específicas.

5.2 Activos desempregados à procura do novo emprego

A formação profissional, como meio essencialmente de aquisição de competências profissionais e/ou de empregabilidade cria condições necessárias aos activos desempregados para estimular e reforçar o seu reingresso no mundo do trabalho com uma maior capacidade de resposta aos novos requisitos das profissões e do trabalho. Mediante a formação profissional continua, o activo desempregado à procura do novo emprego, aumenta o seu potencial de adaptabilidade por via dos novos conhecimentos e competências entretanto adquiridas (Decreto-Lei 396/07), (Portaria 230/08) e (Despacho 15053/09). Estas novas ferramentas de saber-fazer adequadas ao contexto, possibilitam ao desempregado uma reciclagem ou reconversão profissional, conforme seja o caso, permitindo-lhe dispor de recursos fundamentais para compensar, reequilibrar e reforçar as competências de que precisa.

Durante o processo formativo é fundamental para o activo desempregado à procura de novo emprego, aprender a ser pró-activo e flexível no desempenho das futuras actividades formativas e profissionais perspectivando a sua implementação no contexto profissional como uma das regras básicas para a adaptabilidade na carreira (Savickas, 2005). Recuperar as suas experiências positivas, adaptá-las e tirar vantagens disso no sentido da sua aplicação adequada à realidade actual e perspectivar o seu futuro profissional nesta base.

Assim, tomando como referencia os estudos efectuados sobre a adaptabilidade quer como conceito, quer como modelo (Savickas, 2005, 2009, 2012, 2013), que permitem compreender a forma como as componentes psicológicas intervêm no processo de adaptabilidade na carreira e a sua relação dinâmica com o mundo do trabalho, salienta-se o facto de que só é possível a adaptabilidade na carreira por parte do activo desempregado ou em risco de desemprego, quando este desenvolve atitudes e competências, sendo estas decorrentes das transformações e das mudanças rápidas que ocorrem no mercado do trabalho. Considera-se que quanto maior for a adaptabilidade à carreira maior é a satisfação do indivíduo.

Reflectindo sobre o modo como a adaptabilidade de carreira pode ser alimentada e reforçada mediante o recurso à formação profissional com os saberes e os conhecimentos que esta proporciona, Prevê-se que o activo desempregado pode beneficiar substancialmente dessas competências para fazer face às vicissitudes da sua vida profissional, mediante a preocupação permanente relativamente ao seu futuro, e preparar-se sistematicamente para o seu reingresso no mundo do trabalho e para a construção do seu projecto profissional e de carreira.

A adaptabilidade de carreira pode implicar a necessidade da formação profissional, e promover também a demanda da actualização dos conhecimentos e competências

profissionais dos trabalhadores estabelecendo relação dinâmica entre os factores psicológicos (comportamentos, atitudes, capacidades e competências a desenvolver pelo indivíduo) e as exigências do mundo exterior (mundo do trabalho e os contextos onde o indivíduo se encontra integrado).

Neste sentido, pode-se salientar que a formação profissional, através das suas múltiplas finalidades, assume um papel preponderante no processo de adaptabilidade na carreira, combatendo e corrigindo os défices de escolaridade e de qualificação profissional por via da educação e formação de adultos com progressão escolar, cuja finalidade é reforçar o seu emprego e/ou empregabilidade ao longo da carreira independentemente do nível social, cultural e económico do trabalhador.

A aquisição de competências é um processo que não é estático; é contínuo e permanente, isto é, desenvolve-se ao longo da carreira, propiciando ao indivíduo a possibilidade de uma constante actualização com valências profissionais necessárias para lidar melhor com as novas exigências decorrentes das mudanças rápidas que ocorrem no mundo de trabalho e, como consequência, com as próprias profissões (Arnold & Cohen, 2008; Pulakos et al., 2000; Savickas, 2005, 2009). Este facto vem demonstrar que está ultrapassada a ideia do trabalhador passar toda a sua vida no mesmo local de trabalho a exercer as mesmas tarefas e com a mesma rotina (Savickas, 2005).

Consequentemente, o activo desempregado deve investir na sua actualização permanente, aproveitando as diversas possibilidades existentes, como a formação profissional que disponibiliza meios e ferramentas para a aquisição de competências profissionais necessárias para o bom desempenho da actividade profissional e em conformidade com as exigências do seu trabalho.

5.3 Activos desempregados à procura do primeiro emprego

O público desempregado à procura do primeiro emprego encontra-se na primeira fase da construção da sua vida profissional. Por isso, a formação e qualificação profissional assume um papel determinante na estruturação do seu projecto profissional e de vida. Após o processo de orientação profissional e de aconselhamento de carreira, efectuado onde o jovem desempregado segue um percurso amplo de aquisição de competências a vários níveis, com o objectivo de preparar a sua entrada no mundo de trabalho a partir do perfil de competências e dos saberes e conhecimentos adquiridos e desenvolvidos ao longo do processo formativo (Portaria 256/05), (Despacho 18619/10), (Despacho 3435/11), (Deliberação 1208/13) e (Despacho 3863/14).

O processo de construção de carreira, neste público, deve iniciar-se e organizar-se tendo como base uma formação profissional inicial que assuma uma natureza mais estruturante no sentido de promover o desenvolvimento de competências técnicas especializadas e a aprendizagem de comportamentos e atitudes que constituirão a base do seu comportamento profissional, assim como o padrão da sua forma de agir e de actuar sempre que se depare com novas situações da sua vida profissional e quotidiana.

Em síntese, preparar-se para uma outra realidade onde, para além de lidar permanentemente com um mercado de trabalho instável com empregos instáveis e o futuro incerto, tem de assumir o papel principal na gestão da sua carreira e do seu projecto de vida (Savickas, 2005, 2009, 2010).

Para estes jovens activos desempregados, a formação representa o catalisador necessário para a construção da sua carreira, mediante: a aprendizagem de atitudes de proactividade para lidar com a realidade; o estimular e desenvolver comportamentos de *coping*; o agir com energia e dinamismo; estar sempre aberto e com flexibilidade para

confrontar-se com novos desafios; o ter atitudes de preocupação permanente em relação ao futuro, especialmente da sua vida de trabalho; o explorar sempre novos conhecimentos; fazer uma gestão controlada e confiante das suas competências; visando desta forma maximizar o seu potencial de empregabilidade e de adaptabilidade.

A permeabilidade deste público à mudança e a sua capacidade para fazer face à incerteza, requer também actualizações permanentes e aquisição de novos conhecimentos técnicos, novos comportamentos e atitudes na gestão das suas competências, muita criatividade e resiliência na resolução dos problemas (Arnold & Cohen, 2008; Pulakos et al., 2000; Savickas, 2005, 2009). Desenvolver capacidade de antecipação do futuro, estar sempre atento às ofertas formativas disponíveis, fazer formação modular com alguma frequência e de acordo com as necessidades que se impõem.

Enfim, constituir o seu capital social e humano (Fugate et al., 2004) de forma mais diversificada e abrangente possível, para estar preparado e lidar adequadamente com o mundo do trabalho e com a economia globalizada e para desenvolver comportamentos e atitudes potenciadores da adaptabilidade, independentemente dos contextos e mercados onde o indivíduo se encontra.

De um modo geral, a adaptabilidade tem sido entendida como, e dirigida e aplicada apenas aos activos desempregados à procura de novo emprego, pois frequentemente a primeira impressão que surge quando se fala de adaptabilidade é que esta não faz sentido e nem se justifica nos outros públicos activos (desempregado à procura do primeiro emprego e empregados em risco de desemprego), visto que o indivíduo já se encontra em situação de desemprego.

Esta é uma perspectiva limitada, derivada ao facto de que, quando se encontra à procura do primeiro emprego ou em risco de desemprego, o indivíduo deve analisar as causas que podem provocar o desemprego; saber se estão ou não relacionadas com as

suas atitudes, se tem preocupação na procura de informação e aquisição de novas competências para o trabalho e para responder adequadamente às exigências dos seus trabalhos. Quando não se verificar esta preocupação por parte do activo desempregado, à procura do primeiro emprego ou em risco de desemprego, justifica falar-se da não adaptação do indivíduo aos seus anteriores postos de trabalho, o que de certa forma, pode conduzi-lo para situação de desemprego, por razões que podem estar relacionadas com o pouco investimento pessoal na procura de informações relativas ao acesso a possíveis acções de formação para preparar-se melhor e assegurar o seu próprio posto de trabalho. Ou seja, ao verificar-se o desemprego por estas razões, pode-se então, presumir que o indivíduo poderá não ter desenvolvido comportamentos e atitudes essenciais para maximizar o seu potencial de adaptabilidade. Salvaguardando, deste modo, o facto de que o desemprego também pode ser provocado por razões que se prendem com as condições da empresa, com a sua situação no mercado e com o tipo de vínculo contractual que o trabalhador tem com a empresa.

5.4 Formação contínua ao longo da vida

Esta modalidade de formação pode designar-se também por formação para a adaptabilidade e para a empregabilidade, na medida em que são os activos que, para além de estarem empregados e devidamente enquadrados na sua profissão e no seu trabalho, procuram construir o seu portefólio de competências mediante um processo de actualização contínuo e permanente de aprendizagem directa (na empresa ou instituição onde trabalha) ou mediante realização de diversas acções de formação, com vista a reforçar constantemente as suas competências profissionais (Decreto-Lei 396/07), (Portaria 230/08) e (Despacho 15053/09). Esta atitude activa na procura de informação e na

aquisição e desenvolvimento de novas competências profissionais, constitui um contributo fundamental no processo de adaptabilidade na carreira (Arnold & Cohen, 2008; Savickas, 2005, 2009). Segundo Duarte (2006, 2010), as empresas também devem participar neste processo, elaborando e desenvolvendo programas e estratégias que visem a actualização das competências dos seus recursos humanos

A preocupação permanente com a necessidade do indivíduo melhorar as suas competências de desempenho profissional, disponibilizando-se para procurar actualizações, deve ser o elemento base que marca a sua forma de pensar e de conceber o trabalho, procurando sempre antecipar o futuro da sua profissão no sentido da construção do seu próprio percurso profissional com sucesso.

PARTE II

QUESTÕES A INVESTIGAR

CAPÍTULO 6 - CARACTERÍSTICAS, COMPORTAMENTOS E ATITUDES DOS ACTIVOS DESEMPREGADOS QUE SE ENCONTRAM A FREQUENTAR FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1 Activos desempregados em contexto de formação profissional

Sociologicamente, conhecer atitudes, comportamentos e competências predominantes na procura de emprego é, muitas vezes, tarefa árdua para os conselheiros de orientação profissional, expressão adoptada no Instituto de Emprego e Formação Profissional, para designar os técnicos que trabalham com a orientação profissional de activos desempregados e ainda se torna mais complexa quando se refere aos activos desempregados cujos níveis de formação e de escolaridade são muito baixos em relação ao que são as exigências do mundo de trabalho contemporâneo.

Encontrar trabalho nestas condições torna-se tarefa difícil, sobretudo quando a estes são acrescentados aspectos como a idade, o sexo, a instabilidade do percurso profissional e outros factores sócio-culturais tais como a raça e a origem.

Os diversos trabalhos realizados, em regra, não incidem na avaliação das aprendizagens e competências que são necessárias para que o activo desempregado desenvolva e/ou maximize o seu potencial de empregabilidade.

Geralmente, são trabalhos que se baseiam mais na análise dos dados estatísticos relativos às taxas de emprego criado pela economia e de desemprego, isso é, activos desempregados que se encontram temporariamente fora do mundo do trabalho, como está descrito no capítulo 1 deste estudo.

Assim, com o objectivo de analisar e compreender melhor quais são as características do indivíduo (activo desempregado) que têm maior implicação para a adaptabilidade e empregabilidade na carreira, recorreu-se à utilização de instrumentos como o Inventário sobre Adaptabilidade (Duarte et al., 2012) e o Questionário sobre Repertório Comportamental (Djaló e Duarte, 2009).

6.1.1 Instrumentos para investigação

Para esta investigação, propôs-se aplicar instrumentos como o Inventário sobre Adaptabilidade (IA) e o questionário a que se decidiu designar por Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC). O Inventário sobre Adaptabilidade, é uma versão experimental que decorre da versão internacional - *Career AdaptAbilities Scale (CAAS); International Form 1,0*, cujo estudo de aperfeiçoamento e de melhoramento decorre em 13 países (Savickas & Porfeli, 2012). Os estudos a nível internacional da versão *internacional - Career AdaptAbilities Scale (CAAS); International Form 1.0*, contou com a participação de uma equipa de trabalho portuguesa, dois Docentes e uma investigadora da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e cinco doutorandos maioritariamente na Área de Especialização de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, desenvolvendo trabalhos exaustivos tanto na tradução como na adaptação para Portugal do Inventário sobre Adaptabilidade (Fraga, 2012). Uma equipa que contribui ainda na revisão e elaboração de uma ficha com questões para obtenção de dados adicionais que descreve as diferentes etapas e procedimentos dos estudos realizados, a nível internacional e nacional. Pretendia-se, para além de contribuir para a construção da versão internacional, criar as condições necessárias para a adaptação do inventário para a sua operacionalização na realidade portuguesa. A nível internacional

os resultados do estudo do *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 1.0*, conduziram a uma nova versão designada por, *Career Adapt-Abilities Scale - International Form 2.0*, com 24 itens distribuídos igualmente por quatro dimensões da adaptabilidade - Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança, tendo sido retirada a dimensão Cooperação. Contudo, apesar da continuação dos estudos da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 2.0 no âmbito internacional*- utilizou-se para a investigação que aqui se apresenta *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 1.0* - com 50 itens, correspondendo à versão portuguesa designada por Inventário sobre Adaptabilidade (IA) e o Questionário constituído por itens que visam estudar e avaliar os comportamentos, atitudes e interesses dos activos desempregados que se encontram a frequentar formação profissional (formandos), como acima designado como Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC).

6.1.2 Estudo internacional do *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 2.0*

A continuidade do estudo do *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Form 2.0*, no âmbito internacional, confrontando-se com realidades de diferentes continentes e, consequentemente, com características sociais e culturais muito diversas, representa em si um grande desafio pelo facto de se propor a construção de uma medida de adaptabilidade na carreira que possa ser adaptada às diferentes realidades culturais e ter a abrangência e o pragmatismo de poder ser aplicado a nível internacional.

Para isso, uma das primeiras barreiras com que se depara prende-se com as próprias diversidades culturais e sociais específicas da realidade de cada país que participa neste estudo. A análise dos resultados dos estudos, realizada através do tratamento estatístico, tais como o estudo da precisão e da validade das medidas, assim como da estru-

tura factorial através da análise factorial confirmatória. Trata-se de um inventário cuja estrutura é hierárquica e multidimensional de acordo com o modelo teórico de adaptabilidade. O resultado inicial da análise realizada nas quatro dimensões do modelo teórico levou à redução de 6 dos 11 itens de cada escala original, permitindo chegar a uma versão com 24 itens que se designou por *CAAS-Form 2.0*.

Os resultados do estudo com este instrumento, mesmo quando as análises se focalizaram nos conjuntos mais ajustados dos itens, salvaguardando as diferenças relativas a natureza das amostras dos diferentes países, demonstram a invariância métrica do CAAS nos diferentes países (Savickas & Porfeli, 2012). Isto quer dizer que existem relações similares dos construtos latentes que se verificam através dos itens das escalas.

Deste modo, a CAAS mede os mesmos construtos e do mesmo modo nos diferentes países, cujos resultados esperados relativamente à precisão, estão na sua maioria entre os níveis aceitável e excelente, como se verifica com os alfas em cada dimensão: Preocupação (0.83), Curiosidade (0.79), Confiança (0.85) e Adaptabilidade (0.92). A dimensão Controlo é aquela que apresenta um índice de precisão inferior a (0.74). De modo geral, os resultados evidenciam o que é expectável neste estudo, apesar de apresentarem ligeiras oscilações que naturalmente se verificam, para o resultado global da adaptabilidade, dadas as diferenças culturais dos países que participaram no estudo, sugerem que o Inventário pode ser aplicado globalmente, uma vez que não se verificaram dificuldades que ponham em causa a validade da construção das medidas proporcionadas pelo instrumento, muito pelo contrário, são resultados aceitáveis.

Quanto a precisão das medidas, os resultados evidenciaram níveis de consistência relativamente elevados, sendo de destacar que em países como Taiwan (com uma amostra constituído por 493 indivíduos), os resultados obtidos na adaptabilidade completa é de (0,96) e nas dimensões: Preocupação (0.90), Controlo e Curiosidade (0.89) e

Confiança (0.91). Assim, os resultados sugerem um ajustamento da estrutura factorial ao modelo teórico (indicadores dos construtos de 1ª ordem - dimensões - e do construto de 2ª ordem - adaptabilidade) (Tien, Wang, Chu & Huang, 2012). Os autores sugerem que a análise qualitativa poder-se-á revelar útil e contribuirá para um maior e melhor conhecimento da natureza da adaptabilidade de carreira no seu contexto.

Os resultados obtidos em países como a França, Belgica e Holanda apresentam níveis de consistência interna mais baixos, comparativamente a outros resultados obtidos nos outros países.

Os resultados do CAAS-França, com uma amostra de 609 estudantes de ambos os sexos (Pouyaud, Vignoli, Dosnon & Lallemand, 2012). Os estudos permitiram recolher dados que identificam com maior clareza a adaptabilidade enquanto meta-competência para a construção da carreira na sociedade de informação e explorar a validade concorrente da medida proporcionada pela versão francesa, utilizando a escala para o aconselhamento de carreira com adolescentes franceses, portanto aplicar a escala como uma ferramenta de avaliação. Contudo, o resultado quanto à escala de respostas no estudo CAAS – França, encontra-se situado, principalmente, entre os níveis 3 = Razoavelmente e 4 = Bastante. Evidenciam índices de precisão mais baixos comparativamente aos resultados do estudo internacional, sendo estes de (0.85) para a escala completa para as dimensões Preocupação (0.61), controlo (.0 77), Curiosidade (0.81) e Confiança (0.88), (Pouyaud et al., 2012).

No que se refere ao estudo do CAAS-Bélgica (Dries, Van Esbroeck, van Vianen, De Cooman & Pepermans, 2012) participaram 700 estudantes de vários graus de ensino e de ambas as partes que constituem a população belga: flamengo e neerlandês para o estudo da CAAS com a participação de uma equipa de investigação holandesa que contribuiu na tradução do CAAS. Os resultados evidenciam que os índices de consistência

interna das dimensões Controlo e Preocupação variam entre (0.70) e (0.80) respectivamente, sendo este na escala completa de (0.88). Estes resultados, comparativamente aos dos outros países, são mais baixos.

A Holanda, para o estudo da CAAS constituiu uma amostra de 465 estudantes universitários, conduzido por van Vianen, Klee, Koen e Dries (2012) para avaliar as propriedades psicométricas, isto é, para verificar se a medida em estudo se relaciona com outras medidas validadas e que estejam associadas conceptual e teoricamente. Para isso, foram realizados estudos de relação da validade convergente e de validade discriminante. A validade convergente, refere-se a relação da medida estudada com outras medidas validadas, estando estas, conceptual e teoricamente associadas, ou seja, as medidas estudadas, estão correlacionadas com outras medidas validadas, enquanto que, na validade discriminante, não se espera esta relação, ou seja, a correlação de uma medida com outra. Os resultados deste estudo evidenciam que as respostas situam-se tipicamente nos níveis mais elevados da escala de respostas e os índices de consistência interna para as medidas das dimensões são: Preocupação (0.84), Controlo (0.72), Curiosidade (0.72) e Confiança (0.75). No que se refere à escala total de adaptabilidade a consistência interna é de (0.89) e estão associadas conceptual e teoricamente, assim como com a validade discriminante da medida.

Os resultados da análise factorial confirmatória demonstram que o CAAS-Holanda ajusta-se bastante bem ao modelo teórico, sugerindo que todos os itens são fortes indicadores do construto da adaptabilidade, embora a dimensão Confiança apresente saturações mais baixas comparativamente aos estudos internacionais (van Vianen et al., 2012).

Em Portugal os estudos para a versão internacional (Duarte, Soares, Fraga, Rafael, Lima, Paredes, Agostinho & Djaló, 2012) iniciaram-se com 22 dos 24 itens da

versão internacional da *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - International Form 2.0*. Os itens como: *Keeping upbeat* da dimensão Controlo e *Overcoming obstacles* da dimensão Confiança, não foram considerados para serem integrados para o estudo piloto, dadas as diversas leituras e interpretações que podiam suscitar a sua tradução na língua portuguesa. Assim, o estudo piloto para a versão internacional contou com a participação de 255 estudantes em que 65% dos quais tem o 9º ano de escolaridade com média de idades de 15.04 anos, 395 adultos empregados que representam 64% da amostra, alguns com formação escolar a nível de bacharelato, com média de idades de 46.62 anos e 266 adultos desempregados que na altura da recolha da amostra se encontravam a frequentar formação com equivalência escolar ao 12º ano de escolaridade, correspondendo uma média de 22.43 anos idades.

Os resultados do CAAS-Portugal evidenciam para a escala completa, que o índice de precisão é de (0.90) e para as dimensões: preocupação (0.76) Controlo (0.69), Curiosidade (0.78) e Confiança (0.79), a que correspondem valores mais baixos em comparação com os do estudo internacional cujos valores para a escala de adaptabilidade se situam em (0.92) e para as dimensões variam entre Controlo (0.74) e Confiança (0.85). Os resultados demonstram ainda que é nos níveis 4 e 5 da escala de resposta onde se verificam respostas típicas dos participantes a nível de 76%. Quando ao estudo da validade, a análise factorial confirmatória revela que os dados se ajustam ao modelo teórico. Em relação ao sexo, habilitações literárias e situação face ao emprego, os resultados sugerem que as raparigas estudantes comparativamente aos rapazes, mostram ter uma maior preocupação e confiança relativamente às questões de carreira o que poderá ter explicação nos estilos educacionais. Quanto aos adultos empregados com níveis de escolaridade mais elevados (igual ou superior ao bacharelato) manifestam uma maior preocupação e curiosidade em relação aos adultos empregados cujo nível de escolarida-

de é menor. Estes resultados sugerem que os adultos desempregados consideram possuir mais recursos de preocupação, controlo e curiosidade em relação à carreira comparativamente aos adultos empregados. Assim, de acordo com este último resultado, por um lado, poderá ter como explicação o facto de a amostra de adultos desempregados ser mais jovem, que na sua grande maioria, pertencem a uma geração que é culturalmente mais familiarizada com a ideia de emprego instável e não permanente e em que cabe ao indivíduo salvaguardar a sua empregabilidade. Por outro lado, derivado ao facto de também, ser uma amostra de indivíduos que se encontra de alguma maneira integrada ou envolvida em actividades promovidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, a estudar ou a frequentar formação profissional e, por isso, está mais sensibilizada para a necessidade de estimular e/ou potenciar a empregabilidade e a adaptabilidade (Duarte et al., 2012).

Do conjunto de 13 países (Savickas & Porfeli, 2012) que deram continuidade aos estudos da *Career Adapt-Abilities Scale - International Form 2.0*, alguns o fizeram estudando-o conjuntamente com outros instrumentos ou medidas de avaliação psicológica, (testes de personalidade entre outros), nomeadamente a França, Suíça, Holanda, Itália, Brasil e EUA. Assim, tendo como objectivo estudar de forma semelhante ao estudo que aqui se apresenta, embora a combinação seja baseado no *Career Adapt-Abilities Scale - International Form 1.0*, importar-se-á compreender, analisar e verificar como se relacionam os resultados do *Career Adapt-Abilities Scale - International Form 2.0* com os dados que resultam da aplicação dos outros instrumentos, em cada um destes países, atendendo às características específicas das suas amostras.

Nesse sentido, para o estudo francês, adicionaram ao CAAS-França uma escala de motivação e duas escalas de ansiedade. Esta combinação pretende interpretar como se relaciona a adaptabilidade como meta-competência com estas escalas e pesquisar a

validade concorrente da medida apresentada e aplicada pelo estudo francês, tendo em consideração a especificidade do objectivo centrado no aconselhamento de carreira. Deste estudo fazem parte 609 estudantes do ensino secundário. Os resultados deste estudo com adolescentes, demonstram que a resposta típica, situou-se essencialmente entre os níveis 3 e 4 da escala de resposta e os índices de precisão revelam-se inferiores relativamente ao estudo internacional, apresentando assim, (0.85) para a escala completa, (0.64) para a Preocupação e (0.78) para a Confiança. Com os resultados da análise factorial confirmatória que indicam que os itens são fortes indicadores dos constructos de segunda ordem e que consequentemente, são fortes indicadores do constructo de adaptabilidade. No entanto, as saturações dos factores de primeira ordem nos factores de segunda ordem, em comparação ao modelo hierárquico internacional, são análogas ou ligeiramente inferiores no modelo francês. As correlações da medida de adaptabilidade com as medidas de motivação e de ansiedade relativamente ao estudo da validade concorrente, estes apontam para um padrão sólido de associações. Os resultados demonstram que a adaptabilidade correlaciona-se significativa e positivamente com a motivação e negativamente com a ansiedade geral assim como com o receio de falhar (medo de cometer erros), sendo que neste último caso, algumas dimensões da adaptabilidade, excepto o caso específico da Curiosidade, não concorrem para esse efeito (Pouyaud et al., 2012).

No que refere à Suíça, os estudos realizaram-se conjugando com a escala de adaptabilidade uma versão da CAAS para indivíduos da língua francesa, com a finalidade de estudar as características psicométricas e também a relação entre adaptabilidade e as dimensões de personalidade e envolvimento no trabalho (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwlder, 2012). A amostra para este estudo é composta por 391 pessoas, com idades entre os 20 e os 79 anos, dos quais 81.84% são empregados e 11.25% são

estudantes. Neste estudo, os indivíduos responderam ao CAAS e também a questionários sobre personalidade (Zuckerman-Kuhlman-Aluja *Personality Questionnaire*, de Aluja e colaboradores (2010) e o *NEO Five-Factor revised*, de McCrae e Costa (2004)). O primeiro questionário avalia agressividade, actividade, extroversão, neuroticismo e procura de sensações enquanto o segundo neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade. Os indivíduos empregados foram confrontados com uma escala de envolvimento no trabalho (*Utrecht Work Engagement Scale-9*, de Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002)), composta pelas seguintes dimensões: vigor, dedicação e absorção. Os dados deste estudo evidenciam que os índices de precisão para as dimensões do CAAS variam entre (0.75) e (0.86) enquanto que para a escala completa corresponde (0.92). Confrontando estes resultados do modelo factorial suíço com os do modelo internacional, verifica-se que a saturação dos elementos de segunda ordem, são idênticos. Contudo, no que diz respeito à comparação com outras variáveis, os resultados manifestam que a idade não tem influência na adaptabilidade e que esta última se relaciona com algumas das dimensões da personalidade, ou seja, existe correlação positiva com a actividade, extroversão e conscienciosidade e negativa com o neuroticismo. Neste sentido verifica-se de igual modo que a adaptabilidade também se relaciona com o envolvimento no trabalho, tendo relação positiva com vigor, dedicação e absorção. Estes resultados indicam que a adaptabilidade poderá de facto ter impacto em resultados ou consequências na carreira (Rossier et al., 2012).

No mesmo sentido, o estudo levado a cabo na Holanda, teve em consideração além do CAAS as propriedades psicométricas, a da validade convergente que se trata de quando a medida em estudo se correlaciona com outras medidas validadas e estão associadas conceptual e teoricamente e por último a validade discriminante da medida que permite analisar a relação de uma medida com uma outra com a qual não se espera uma

correlação (van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012). A amostra para este estudo está constituída por 465 estudantes universitários com a média de 20.27 anos de idade. Salienta-se que esta amostra é constituída unicamente por estudantes universitários o que é logo à partida um universo da população mais incentivada em termos cognitivos, tornando esta amostra singular. Os resultados posicionam-se tipicamente nos níveis mais elevados da escala de respostas, com índices de consistência interna é de (0.89) e nas Dimensões: Preocupação (0.84), Controlo (0.72), Curiosidade (0.72) e Confiança (0.75), sendo que para a escala completa de adaptabilidade é (0.89). Os estudos de validade, evidenciam através da análise factorial confirmatória que os dados do estudo holandês, convergem e ajustam-se com o modelo teórico, os dados sugerem que todos os itens são fortes indicadores de segunda ordem, consequentemente, tornando-se também, em fortes indicadores de terceira ordem concretamente o construto de adaptabilidade. No que se refere à validade convergente, a medida de adaptabilidade foi também neste estudo correlacionada com outras medidas em primeiro lugar, com a personalidade (*Dutch 5-Factor Personality Test*, Elshout & Akkerman (1975)) a sua aplicação permite estudar os cinco grandes factores. Em segundo lugar, com a auto-estima (escala de 10 itens de Rosenberg (1965)), que consiste no valor global que o indivíduo se auto-atribui enquanto pessoa e em terceiro lugar o *focus* regulatório (medida de foco regulatório) cuja operacionalização focaliza-se em dois tipos de auto-regulação, o primeiro é o foco na promoção, isto é, o modo como o indivíduo dirige e direcciona as suas aspirações e assim como concretiza as suas realizações, por último o foco na prevenção, que se reporta principalmente na forma como o indivíduo aborda os aspectos relacionados com as responsabilidades e com a segurança. O resultado demonstra que em termos globais, confirma-se que existe relação entre a CAAS e estas medidas de personalidade, visto que, as medidas que se relacionam de forma positiva com a adaptabilidade são a

conscienciosidade, o foco na promoção e com três das dimensões - Preocupação, Curiosidade e Confiança. No que se refere a abertura às experiências dos indivíduos, tem relação positiva com a adaptabilidade e com três dimensões Preocupação, Curiosidade, e Confiança, e não com a dimensão Controlo. O resultado deste estudo sugere que as pessoas organizadas, orientadas para a realização, focadas nas suas aspirações e imaginativas, auto-avaliam-se de forma superior relativamente aos recursos de auto-regulação relacionados com a sua carreira. A adaptabilidade na carreira também se relaciona, embora com pouca consistência, com algumas medidas de personalidade, nomeadamente, com a auto-estima, a extroversão e o foco na prevenção. Verifica-se pela positiva um maior destaque nas correlações com as seguintes medidas de personalidade: auto-estima e extroversão com a dimensão controlo, sendo que, se verifica que o foco na prevenção apresenta correlação negativa com a adaptabilidade, assim como com as dimensões Confiança, Controlo e auto-estima. Apenas apresenta correlação positiva com o neuroticismo. O estudo da validade discriminante efectuado para correlacionar a adaptabilidade com medida de inteligência geral (Matrizes Progressivas de Raven), cujos resultados obtidos não sustentaram relação entre as duas medidas, o que era expectável (van Vianen et al., 2012).

No caso particular de Itália, o estudo incide sobre as propriedades psicométricas da CAAS-Itália e sobre a relação entre adaptabilidade, o conjunto de interesses, a qualidade de vida e a percepção de barreiras (Soresi, Nota & Ferrari, 2012). A amostra é composta unicamente por adolescentes, num total de 762 cuja média de idades é de 17,38 anos. A estes indivíduos, aplicou-se a CAAS e três medidas que avaliam, em primeiro lugar, percepções de barreiras educacionais, quer internas quer externas, em segundo lugar, interesses de vida e em terceiro lugar a qualidade de vida. Os resultados obtidos são de (0.91) para os coeficientes de precisão da CAAS na escala completa, sen-

do que as dimensões variam de (0.74) para Controlo, (0.77) Curiosidade, (0.80) Preocupação e (0.85) para a Confiança. Relativamente à validade, a análise factorial confirmatória, demonstra que os dados deste estudo ajustam-se muito bem ao modelo teórico, em que todos os itens são fortes indicadores dos construtos de segunda ordem, assim como também, fortes indicadores do construto de terceira ordem, designadamente adaptabilidade. Em relação à validade concorrente este está em conformidade com o esperado. Os dados demonstram que a adaptabilidade correlaciona-se de forma negativa com a percepção de barreiras internas e externas, e associa-se positivamente com o conjunto de interesses e com a qualidade de vida. Do resultado desta amostra, verifica-se que os adolescentes com resultados mais elevados na adaptabilidade demonstram, relativamente aos adolescentes com resultados mais baixos, menor percepção de barreiras internas e externas, um conjunto de interesses mais amplo e maior qualidade de vida (Soresi et al., 2012).

O estudo do CAAS-Brasil, à semelhança com os outros estudos já referidos, também combina uma medida de personalidade assente nos cinco grandes factores de personalidade, sendo estas o neuroticismo, extroversão, abertura a mudanças, amabilidade e conscienciosidade. A versão brasileira da CAAS (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012), contem 22 dos 24 itens, excluindo *Keeping upbeat* e *Overcoming obstacles*, opção equivalente também foi feita pelo estudo português. Para este estudo, constituiu-se uma amostra de 908 adultos maioritariamente com curso superior concluído ou a frequentar estudos universitários. A análise dos resultados da precisão evidencia que o coeficiente, em termos gerais é elevado, correspondendo a (0.91) na escala completa e de (0.76) para a dimensão Controlo, (0.77) Preocupação, (0.81) Curiosidade e (0.82) para a dimensão Confiança. A análise factorial confirmatória revela que os dados ajustam-se ao modelo teórico, apesar da ausência neste estudo dos dois

ítems acima citados. A utilização de uma medida de personalidade para o estudo de validade concorrente, permitiu chegar aos resultados que demonstram que a Conscienciosidade, que se refere à tendência para manifestar a auto-disciplina, a responsabilidade, a organização e a persistência, tem correlação mais forte com as dimensões Confiança (0.53), Preocupação (0.40) e medianamente com as dimensões Curiosidade (0.32) e Controlo (0.31). Estes resultados demonstram que o desejo de realização, característico da conscienciosidade, poderá criar nas pessoas a predisposição a envolverem-se na sua adaptação. Quanto à Abertura à Experiência, as correlações são moderadas com as dimensões Curiosidade (0.46), Confiança (0.40) e Controlo (0.38). Contudo, atendendo a que a Abertura à Experiência envolve criatividade e atitude exploratória, assim como actividade intelectual mais sofisticada, é natural que de acordo com as características desta amostra de indivíduos com elevado nível de habilitação, que por norma efectuam maior investimento intelectual em si próprios, verifica-se uma maior percepção dos mesmos como competentes na resolução de problemas e no modo com lidam com situações mais exigentes. Relativamente ao Neuroticismo, como espectável, demonstra correlações negativas com todas as dimensões da adaptabilidade, derivado ao facto de que a estabilidade emocional é condição necessária para que os indivíduos apresentem respostas adequadas e eficazes quando pretendem adaptar-se à realidade ou a um determinado contexto. No que diz respeito à Extroversão, evidencia correlações que oscilam de forma moderada a baixa com as dimensões, Controlo (0.32), Confiança (0.28) e Curiosidade (0.27), o que teoricamente faz sentido, dado que indivíduos extrovertidos tendem a mostrar assertividade e dominância, a serem activos, assertivos, sociáveis, comunicadores e a procuram situações mais emocionais. Enfim, a amabilidade, neste estudo, é aquele factor de personalidade que demonstra unicamente correlações baixas e positivas com as dimensões da adaptabilidade, como o esperado, sugerindo uma relação mais

distante entre este factor da personalidade e as dimensões da adaptabilidade (Teixeira et al., 2012).

O estudo CAAS levado a cabo nos Estados Unidos da América (Porfeli & Savickas, 2012). Trata-se de um instrumento idêntico a versão internacional e os estudos realizados privilegiaram a validade concorrente da medida. Nesse sentido, o estudo procura a relação entre adaptabilidade de carreira e identidade vocacional. Utilizou-se uma medida de identidade vocacional (*Vocational Identity Status Assessment*) que disponibiliza dois tipos de indicadores: a identidade como um processo e a adaptação enquanto um resultado. Esta medida está organizada em três dimensões como: compromisso de carreira, exploração de carreira e reconsideração de carreira, que são avaliadas através de seis escalas como: realização de compromisso, identificação de compromisso, exploração em profundidade, exploração em amplitude, flexibilidade de compromisso e dúvidas face ao compromisso (no original, *Commitment self-doubt*). A aplicação destes instrumentos a uma amostra de 460 indivíduos cuja média de idades é de 16.50 anos e estão a frequentar o ensino secundário. Os resultados do estudo evidenciam que o coeficiente de precisão na escola completa CAAS-EUA é de (0.94) e nas dimensões: Preocupação (0.85), Controlo (0.89), Curiosidade (0.85) e Confiança (0.91). No que diz respeito à análise factorial confirmatória, os dados demonstram um bom ajustamento da medida dos EUA com o modelo teórico da adaptabilidade. A validade concorrente, evidencia um padrão consistente de associação entre a medida de adaptabilidade e as dimensões da medida de identidade conforme demonstram os respectivos coeficientes de correlação. Os resultados do CAAS-EUA demonstram ainda que cinco escalas (num total de seis) revelam correlações estatisticamente significativas, a nível de $p < 0.01$. Tratam-se de dados que sugerem que a identidade coerente ajuda a promover recursos que estimulem e reforcem o indivíduo conduzindo-o para a adaptabilidade nomeada-

mente a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança. Verifica-se ainda que, os níveis mais baixos destes recursos podem potenciar níveis mais elevados de ansiedade e da incerteza comprometendo às escolhas e aos compromissos na carreira. Não se verifica correlação significativa na escala de flexibilidade de compromisso como era expectável neste estudo derivado ao facto de que a flexibilidade é o desejo ou disposição para se adaptar a mudanças e transições antecipadas, em quanto que o CAAS-EUA estuda recursos de adaptabilidade disponíveis. (Porfeli & Savickas, 2012).

6.1.3 Inventário sobre Adaptabilidade: adaptação portuguesa

Os trabalhos para a versão experimental do *CAAS-Form 1.0*, em Portugal decorreram em diferentes etapas. Começam com a constituição de uma equipa de trabalho que numa primeira fase procedeu-se a tradução e adaptação do Inventário para Portugal seguidamente a análise preliminar dos seus itens com o objectivo de chegar a uma tradução que melhor traduz a relação entre o conteúdo dos itens e o seu significado de acordo com o contexto sociocultural português.

Os trabalhos de tradução contaram com a totalidade de 50 itens, isto porque incluiu 40 dos 44 itens americanos inicialmente propostos e 10 itens da dimensão Cooperação. Deste modo, foram incluídos 25 itens internacionais e 25 itens nacionais, 23 itens adoptados a partir dos itens nacionais norte-americanos e 2 novos itens formulados pelo grupo de trabalho português - um pertencente à dimensão Controlo (Ser resistente quando quero alcançar um objectivo) e outro à dimensão Confiança (Dar sempre o meu melhor) (Fraga, 2012).

6.1.4 Versão experimental portuguesa e estudo piloto

A adaptação portuguesa do Inventário sobre Adaptabilidade na Carreira emergiu do modelo construído através de um projecto internacional no âmbito do “*Life Designing International Research Group*”, onde se procurou adaptar os conteúdos e construtos psicológicos de cada uma das suas dimensões. Trata-se de um projecto, coordenado internacionalmente por Mark Savicks e a nível nacional por Maria Eduarda Duarte, cujo objectivo é o desenvolvimento de modelos e métodos transnacionais ajustados aos diversos contextos culturais, isto é, modelos e métodos ajustados à realidade de um contexto específico onde se pretende a sua utilização e ainda proceder ao desenvolvimento de novas abordagens que visem a intervenção para a construção de projectos de vida/carreira (Savickas, 2005, 2009, 2010, 2011). Os resultados deste projecto de adaptação da versão experimental portuguesa do *CAAS-Form 1.0*, abriu a possibilidade de concretizar na prática, operacionalizando e definindo o conceito de adaptabilidade e o desenvolvimento de um instrumento de medida, o Inventário sobre Adaptabilidade como posteriormente se veio a chamar (Fraga, 2012).

Pretende-se que o conteúdo desta medida de adaptabilidade possa ser partilhado em diferentes países. Deste modo, tornou-se necessário prosseguir, em várias etapas, à tradução, adaptação e refinamento das dimensões do Inventário designadas por C's (Preocupação (*Concern*), Controlo (*Control*), Curiosidade (*Curiosity*), Confiança (*Confidence*) e Cooperação (*Cooperation*)) e de cada item, por cada um dos elementos que constituíram a equipa, no sentido de melhorar a compreensão do seu conteúdo e assim organizar o desenho das dimensões psicológicas do construto.

Após este trabalho de tradução e de adaptação dos itens, chegou-se à versão experimental portuguesa com 50 itens. O Inventário foi então organizado com cinco escalas de alternativa de resposta, que é dada de 1 a 5, segundo escala de *likert*, o 1 –

Muito Pouco, 2 – Pouco, 3 – Razoavelmente, 4 – Bastante e 5 – Muito. O indivíduo deve escolher a alternativa de resposta que melhor interpreta o nível onde é capaz de utilizar e executar determinados recursos relativamente a um determinado item do inventário, e assim sucessivamente. O Inventário está organizado em cinco dimensões: Preocupação, Controlo, Curiosidade Confiança e Cooperação (os cinco C's). Procedeu-se ao estudo pré-piloto com a participação de 172 indivíduos, alguns deram a sua resposta ao instrumento através de correio electrónico e outras em contexto de sala. A amostra é constituída por 114 adultos (11 Consultores de Recursos Humanos, 7 Psicólogos ligados à Orientação e Desenvolvimento da Carreira, 11 Formadores do IEFP, 26 Formandos envolvidos no programa de Educação e Formação de Adultos, 19 Estudantes do Mestrado Integrado em Psicologia e 40 com formação superior diversa); e 58 indivíduos mais jovens (22 estudantes do 9.º ano de escolaridade, 23 estudantes do ensino secundário e 13 jovens formandos a frequentarem um curso de Educação e Formação de Jovens). Para a etapa seguinte de constituição da base de dados para a análise estatística, verificou-se existirem em alguns protocolos respostas pouco claras, como as de dupla marcação no mesmo item e as omissas, estas não foram considerados, traduzindo-se assim na validação de 152 protocolos dos participantes, distribuídos a 50 indivíduos do sexo masculino (33%) e 102 do sexo feminino (67%), com uma amplitude de idades entre os 14 e 70 anos ($M = 28.44$; $DP = 13.01$).

Os resultados da análise estatística, demonstram que o índice de precisão (alfa de Cronbach) é de 0.90 para o conjunto dos itens.

A análise factorial exploratória realizada, isolou 13 factores que demonstra que o primeiro factor explica cerca de 25% da variância e está composto maioritariamente por itens da dimensão Curiosidade. Nos outros factores a variância decresce sendo que a variância explicada a partir de sétimo factor é inferior a 3%.

No que se refere à utilidade das medidas, estes resultados são um bom indicador relativamente à validade do construto. Contudo, será preciso estudo mais aprofundado que vise ainda maior ajustamento por forma a poder assegurar que os seus dados avaliam mais eficazmente o construto e dimensões que se propõe medir (Fraga, 2012). Para isso, deve-se considerar e incluir os aspectos relacionados com a análise qualitativa dos comentários dos participantes referentes à necessidade de dispersão (evitar a concentração de itens muito semelhantes no seu conteúdo) dos itens que parecem ser idênticos no conteúdo e no objectivo, nos aspectos estatísticos adequados para o Inventário e proceder à testagem deste estudo do *CAAS-Form 1.0*, (*Career Adapt-Abilities Scale - Form 1.0*). A seguir apresenta-se, dando particular relevância, à clareza dos seus conteúdos nas diferentes dimensões e refinamento da sua qualidade psicométrica.

6.1.5 Organização do Inventário sobre Adaptabilidade: versão adaptada para esta investigação

Nesta investigação adoptou-se para versão portuguesa o “*Career Adapt-Abilities Scale - Form 1.0* (*CAAS-Form 1.0*) - Inventário sobre Adaptabilidade, cujo objectivo é avaliar as dimensões de adaptabilidade na carreira através das suas cinco dimensões: Preocupação, Controlo, Curiosidade, Cooperação e Confiança.

Cada uma delas está constituída por dez itens que resultam dos 25 itens nacionais e dos 25 itens internacionais combinados num total de cinquenta itens. O conteúdo dos itens está desenhado de forma a ser compreensível para adultos de baixa escolaridade. As respostas são dadas em cinco pontos de acordo a escala de *likert* nomeadamente: 1 = Muito pouco, 2 = Pouco, 3 = Razoavelmente, 4 = Bastante e 5 = Muito. Nesta escala as respostas correspondem àquela que melhor traduz a sua situação perante o conteúdo do item.

6.1.6 Questionário sobre Repertório Comportamental: construção

O questionário é um instrumento muito importante na pesquisa científica, concretamente nas ciências sociais e não existe uma metodologia padrão para a sua construção (Parasuraman, 1991). É um instrumento para recolha de dados e informações, constituído por um conjunto de perguntas e questões relevantes (Hoz, 1985) de acordo com as características e dimensão da amostra do que se pretende investigar. O questionário para ser eficaz (Goode & Hatt, 1972; Mattar, 2014; Parasuraman, 1991) deve-se considerar na sua construção, aspectos essenciais como: a amostra, isto é, a identificação clara do público-alvo; a apresentação deve ser precedida de uma breve introdução quanto aos seus objectivos; o problema e o objectivo da pesquisa, nomeadamente, as hipóteses da pesquisa; o método de análise dos resultados e o pré-teste que é aplicado a uma subamostra para testar o questionário. Ou seja, deve-se realizar um estudo prévio para verificar e analisar, a clareza e a compreensão das perguntas aplicadas aos sujeitos, recorrendo à aplicação de métodos estatísticos de apoio (Cunha, 2007; Miranda, 2011).

Na construção de um questionário para medir aspectos como atitudes ou opiniões de um público-alvo, é fundamental a utilização de uma das diferentes escalas: a escala de Thurstone (Cunha, 2007); Likert, VAS (*Visual Analogue Scales*), escala Numérica (Cunha, 2007; Johns, 2010) e escala Guttman ou Cumulativa (Cunha, 2007). A diferença entre estas escalas consiste na forma e na amplitude em que se pretende medir uma atitude ou opinião, assim como aquela que se apresenta mais adequada atendendo ao objectivo da pesquisa. Na escala Thurstone, o sujeito avaliado deve dar a sua resposta ao conjunto de itens numa alternativa de respostas em que está de acordo ou em desacordo. O resultado obtém-se mediante a realização da média ponderada dos itens em que houve acordo sendo que estes factores de ponderação são calculados na fase de construção da escala. A escala Likert apresenta uma série de proposições, das

quais o sujeito deve seleccionar uma, numa alternativa de respostas de 1 a 5, podendo ir até 7 ou 11 (Cunha, 2007). A escala VAS (*Visual Analogue Scales*), é uma escala numérica e advém da escala de Likert que embora em formato diferente prossegue os mesmos objectivos. A escala Guttman ou Cumulativa é uma escala hierarquizada no seu conjunto de respostas, ou seja, é uma escala composta por um conjunto de itens organizados de forma hierárquica, em relação aos quais, o sujeito manifesta a sua concordância ou não, de acordo com os padrões de resposta preestabelecido (Cunha, 2007). A escala de diferencial semântica é composta por um conjunto de pares de adjectivos com significados o mais oposto possível, entre os quais se estabelece uma escala de sete pontos. O sujeito responde à escala assinalando para cada par de adjectivos o que sente (Cunha, 2007). Estas informações representam uma base orientadora para a construção de um questionário cujo conjunto dos itens e/ou afirmações são referentes a repertório comportamental de activos desempregados em contexto formativo, com uma escala de alternativa de respostas que permita medir e avaliar com clareza a expressão e a importância de determinadas atitudes e comportamentos deste público-alvo, relativamente ao seu projecto profissional e de vida e com isso, verificar quais as afirmações (itens) que reflectem ou traduzem com maior ou menor significado a sua realidade individual.

Assim, dado que o objectivo deste trabalho inside particularmente no comportamento e atitude dos activos desempregados à procura do primeiro emprego e activos desempregados à procura de novo emprego em contexto formativo, a definição com clareza dos seus objectivos é de grande relevância para a construção do questionário (Cunha, 2007; Miranda, 2011; Parasuraman, 1991), de modo a permitir estudar, avaliar e medir atitudes e comportamentos deste público-alvo em contexto formativo, mais concretamente os comportamentos de abertura e flexibilidade e as atitudes de acção e realização. Propõe-se assim, construir o questionário para recolher informações e dados

referentes às características comportamentais mais importantes dos formandos, na concretização de metas individuais relativamente ao conteúdo da formação, ao seu projecto profissional, assim como, a implicação destes na aquisição de competências técnicas e transversais e o modo como influenciam as suas perspectivas de ingresso e/ou reingresso no mundo do trabalho. Ou seja, analisar e avaliar a forma como os formandos evidenciam comportamentos de maior abertura e flexibilidade para procurar informações e envolverem-se na aprendizagem, no desenvolvimento das suas competências, pessoais, sociais e profissionais, para evoluírem da situação inicial de desemprego com poucos recursos e possibilidades de competir no mercado trabalho, para uma nova situação, fundamentada na atitude de inquietação, de acção e actuação na procura activa de saberes, na absorção de novos conhecimentos, na realização e concretização de ideias e opiniões relativamente ao seu futuro, com maior potencial de empregabilidade e de adaptabilidade.

A metodologia usada para construir o questionário, consiste na elaboração, no desenho e na construção de conjunto de itens referentes aos comportamentos e atitudes dos formandos em contexto formativo. O conjunto destes itens refletem questões relativas ao repertório comportamental e atitudinal que os formandos desenvolvem para adquirirem competências de empregabilidade e de adaptabilidade. Quanto à escala de alternativas de respostas, a escala de Likert (Cunha, 2007; Johns, 2010) apresenta-se como aquela que melhor articula com o questionário e de melhor compreensão para os formandos visto que, proporciona uma margem de escolha de resposta suficientemente ampla, para que os formandos possam responder aos itens do questionário colocando-se num nível ou noutro da escala, de acordo como o próprio se vê na situação. Nesse sentido, a construção do questionário designado por Repertório Comportamental, segue as indicações recomendadas neste tipo de investigação (Cunha, 2007; Goode & Hatt, 1972;

Mattar, 2014; Miranda, 2011; Parasuraman, 1991) que destaca a clareza dos objectivos, a especificidade do conteúdo e do público-alvo, o tipo de metodologia a ser usada na sua construção e análise dos resultados e à escala de alternativa de resposta.

O Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC) é então construído com o objectivo de avaliar a forma como os formandos utilizam os seus recursos pessoais, comportamentos, atitudes e saberes no processo de aprendizagem, na gestão que fazem destes recursos para alcançar resultados satisfatórios e a forma como perspectivam o seu reingresso no mundo do trabalho. A construção do QRC fundamenta-se nos vários aspectos da vida do formando no processo de aprendizagem tais como: na observação, no acompanhamento e intervenção junto deste público, desenvolvido ao longo de 17 anos em articulação com equipas formativas em contextos de formação profissional, empregadores e empresários no contexto de estágio curricular (Djaló, 2003).

Estas experiências no campo profissional, contribuíram muito na elaboração dos itens, por forma a que os seus conteúdos interpretem e traduzam a sua realidade com maior eficácia. Os conteúdos dos itens descrevem o modo como aprendem e o ritmo (mais rápido ou mais lento) de aquisição de saberes e competências com perspectiva de empregabilidade, ou seja, traduzem a sua capacidade de procura de trabalho, de exploração de alternativas e possibilidades de adaptabilidade e empregabilidade com maior grau de autonomia.

O QRC está organizado na sua forma inicial por conjuntos de afirmações que descrevem o comportamento do formando em diferentes fases da formação, ou seja, comportamentos típicos e esperados em cada momento do processo de formação. Para o agrupamento dos itens no questionário revelou-se importante ter em consideração o decurso da formação visto que os comportamentos dos formandos são diferentes em cada etapa do processo formativo, especificamente na primeira fase da formação e no

primeiro ano em relação aos anos seguintes há uma maior diferenciação que nos últimos anos, aspectos que influenciam as opções de escolha relativamente à escala de alternativas de resposta.

As respostas são dadas de acordo com uma escala de cinco alternativas de resposta, escala de Likert e estão numeradas de 1 a 5. O indivíduo avaliado manifesta a sua resposta ao conjunto de itens marcando: 1 – Não utilizo este recurso, 2 – Utilizo este recurso poucas vezes, 3 – Utilizo este recurso frequentemente, 4 – Utilizo este recurso quase sempre, e 5 – Utilizo este recurso sempre, de acordo com o que melhor corresponde ou identifica a sua situação particular.

A aplicação de um pré-teste como estudo prévio constitui uma etapa de fundamental relevância na construção de um questionário de investigação, visto que tem como objectivo testar o QRC quanto à clareza e compreensão dos seus itens, assim como de eventuais problemas de leitura, atendendo às características do público-alvo. O pré-teste realizou-se com uma subamostra de 10 formandos, cujas características são em tudo idênticas às típicas do público-alvo desta pesquisa. O resultado deste estudo prévio revela boa indicação no sentido da compreensão do conteúdo dos itens e dos seus objectivos. Os formandos comentaram as eventuais dificuldades que alguns itens apresentam pela sua semelhança com outros não comprometendo, contudo, o que se pretende avaliar nos referidos itens.

Neste contexto, procedeu-se à realização do estudo piloto do QRC, com uma amostra de 30 formandos, activos desempregados à procura do primeiro emprego e activos desempregados à procura de novo emprego. Uma amostra que representa a realidade deste público específico, isto é, são formandos de diferentes países de nascimento (Portugal, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Angola, Moçambique, Roménia, Brasil e São Tomé e Príncipe), com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos; com níveis de

escolaridade antes de entrar na formação a oscilar entre o 6º ano e o 12º ano; de ambos os sexos e todos estão integrados em ações de formação nas modalidades de Educação e Formação de Jovens, Educação e Formação de Adultos e Aprendizagem.

Os resultados sugerem uma boa compreensão do conteúdo dos itens e do que se pretende, em termos de respostas em cada um, assim como, uma clara associação entre os itens e a escala de alternativa de respostas. O índice de precisão (alfa de Cronbach) é elevado em todos os itens do QRC com o coeficiente de precisão de (0.90). Este resultado sugere uma elevada consistência interna.

Contudo, os formandos colocaram algumas questões relativamente aos itens: 11 - *Tirar sempre as minhas próprias conclusões perante diferentes assuntos*, 17 - *Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação à minha vida e ao meu trabalho*, 19 - *Defender a minha reputação pessoal e profissional*, 20 - *Demonstrar as minhas capacidades*; questões estas, que podem suscitar alguma confusão e dúvida relativamente ao seu conteúdo na forma como respondem ao QRC.

As respostas a estes itens não articulam bem com a escala de alternativa de respostas e os seus conteúdos apontam para expectativas profissionais após a conclusão da formação que agora frequentam, em vez da forma como se comportam, actuam, aplicam e implementam os seus saberes, competências e aprendizagens no processo formativo em virtude de alcançarem resultados individuais satisfatórios na aquisição de competências técnicas que o curso lhes proporciona e na gestão da sua relação com o grupo e com todo o processo formativo em si.

As questões levantadas na generalidade estão relacionadas com a compreensão e o objectivo de alguns itens. Sugerem que as mesmas devem ser estudadas novamente, redesenhadas e refinadas por forma a serem mais claras, de melhor compreensão para os formandos e mais fáceis de articular com as escalas de alternativas de resposta. Refe-

rem-se a aspectos como: a utilização de vocabulário de leitura fácil de modo a ser acessível a todos independentemente dos níveis de escolaridade de entrada na formação profissional e das eventuais dificuldades cognitivas e/ou intelectuais de alguns que resultam das vicissitudes dos seus percursos escolares e profissionais. Sendo assim, retirou-se os dois itens que apresentam problemas na sua compreensão e leitura tendo sido reduzido o número de itens de 20 para 18.

Os dados obtidos demonstram ser promissores relativamente à prossecução do aperfeiçoamento do QRC. Quanto à análise factorial, os resultados evidenciaram saturações elevadas em muitos factores e a existência de um conjunto de itens que saturam no mesmo factor (de quatro factores), o que constitui um contributo fundamental para a interpretação dos mesmos, relativamente aos comportamentos mais frequentes nos formandos numa fase específica da formação.

Para verificar e avaliar a qualidade dos dados e a homogeneidade das variáveis utilizou-se a medida de adequação da amostragem o método de Kaiser-Mayer-Okin (KMO) (Maroco, 2007).

Em síntese os dados obtidos, sugerem que o QRC permite que os formandos manifestem com maior clareza, os seus comportamentos e atitudes no contexto formativo, respondendo adequadamente a escala relativamente à aprendizagem e à aquisição de competências, não demonstrando dúvidas em relação à resposta aos itens que questionam o contributo da sua preparação para o ingresso no mundo de trabalho, com maior autonomia na procura de possíveis empregos.

6.1.7 Versão para investigação do QRC

A versão do Questionário sobre Repertório Comportamental utilizada nesta investigação está então constituída por 18 afirmações que questionam em que medida os

formandos desenvolvem determinadas atitudes, comportamentos e competências no contexto de formação profissional e como utilizam estes para alcançar os seus objectivos relativamente: à integração em trabalhos de grupo, à realização de tarefas individuais, ao aproveitamento de informações úteis para a aprendizagem no contexto formativo e a utilidade destes para o seu projecto profissional.

Este questionário apresenta-se em duas partes. A primeira consiste numa ficha de dados que se apresenta em quadros, em que cada um recolhe informações sobre os dados gerais da pessoa e a sua situação face ao trabalho, passando pelo seu percurso profissional. O primeiro quadro é relativo aos dados pessoais do formando; o segundo refere-se às habilitações literárias antes da entrada na formação/curso; o terceiro quadro refere-se à situação profissional do formando.

A segunda parte é constituída pelo conjunto das 18 questões, seguido de uma escala de alternativa de respostas (QRC). As respostas são recolhidas numa escala de 1 a 5 pontos, no qual o 1 = Não utilizo este recurso; 2 = Utilizo este recurso poucas vezes; 3 = Utilizo este recurso frequentemente; 4 = Utilizo este recurso quase sempre e o 5 = Utilizo este recurso sempre.

Deste modo, o questionário tornou-se menos extenso que a sua versão preliminar, e mais homogéneo quanto ao conteúdo, integrando aspectos muito específicos que se situam única e exclusivamente no âmbito deste estudo⁷ (Djaló e Duarte, 2009). Permite estudar e avaliar comportamentos e atitudes dos formandos: perante a aprendizagem; o modo como mobilizam as atitudes, habilidades, capacidades, criatividade e flexibilidade; a procura de informações para complementar e enriquecer conhecimentos; a abertura para aceitar novas opiniões e pontos de vista dos formadores e

⁷Djaló, A. e Duarte, M. E. (2009). Questionário sobre Repertório Comportamental: Forma adaptada para Investigação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

colegas; a disponibilidade e abertura em formar equipas de trabalho, trabalhar com diferentes equipas e com diferentes objectivos.

Os resultados deste refinamento do questionário abrem a possibilidade deste poder ser utilizado noutros contextos, nomeadamente, académicos e profissionais e a sua eventual combinação com outros instrumentos como o Inventário sobre Adaptabilidade (Duarte et al., 2012).

Em resumo, a construção do QRC tem como objectivo, analisar e compreender melhor quais são as características do individuo (activo desempregado) que têm maior implicação para a adaptabilidade e empregabilidade na carreira (Duarte et al., 2012), o modo como se manifestam os comportamentos e as atitudes de abertura, flexibilidade, de acção, actuação e de realização na construção do seu projecto de vida.

6.1.8 Estudo principal

Para estudar o comportamento dos activos desempregados integrados em acções de formação, o modo como actuam no processo formativo e no processo de aquisição de conhecimentos e competências técnicas potenciadoras de adaptabilidade, procedeu-se à recolha de informação através da utilização dos seguintes instrumentos: Questionário sobre Repertório Comportamental e Inventário sobre Adaptabilidade. A aplicação destes instrumentos para este estudo permitirá para cada instrumento, estudar as medidas de tendência central e de dispersão, analisando as médias, as frequências, a amplitude. São também analisadas e discutidas as qualidades metrológicas, nomeadamente o estudo da consistência interna através do alfa de Cronbach. O estudo continua com a realização das intercorrelações, a análise factorial exploratória e confirmatória e a verificação da validade de construção dos instrumentos. Analisam-se e discutem-se os resultados obti-

dos através da estatística Correlação Canónica com o objectivo de extrair variáveis latentes, e analisar a extensão em que as variáveis observadas se correlacionam com essas variáveis latentes.

6.1.9 Descrição da amostra

A amostra inicial é constituída por 340 formandos, com idades compreendidas entre os 16 e os 54 anos de ambos os sexos. As escolaridades oscilam entre o 6º ano e o 12º ano. Todos se encontram integrados num percurso formativo, numa modalidade/medida específica de formação, nomeadamente, Educação e Formação de Jovens, Educação e Formação de Adultos e Aprendizagem. No seu todo, foram abrangidas 13 ações/cursos na medida de Aprendizagem, nas seguintes áreas: Técnico de Seguros, Técnico de Vitrinismo, Técnico de Multimédia, Técnico de Desenho Gráfico, Técnico de Serviços Pessoais e Apoio à Comunidade e Técnico de Animação Sócio-cultural; 4 ações/cursos na medida de Educação e Formação de Jovens: Operador de Informática, Instalação e Reparação de Computadores e Auxiliar de Acção Educativa; e 14 ações de formação na modalidade/medida de Educação e Formação de Adultos: Técnico de Multimédia - Nível Secundário (NS), Técnico de Desenho Gráfico NS, Técnico Administrativo NS, Recepcionista de Hotel NS, Instalação e Reparação de Computadores B3 (equivalência ao 9º ano de escolaridade).

As saídas profissionais das ações de formação onde se encontram integrados são diferentes em relação aos níveis de qualificação profissional.

A especificidade da amostra reside também no facto da sua grande maioria, quase na totalidade (salvo número muito residual que nunca teve qualquer experiência ou contacto com o mundo de trabalho), já terem vivenciado experiências de desemprego e

no momento da recolha de dados estarem a frequentar formação profissional de curta ou de longa duração.

A designação de activos desempregados abrange activos adultos desempregados à procura de novo emprego e activos jovens desempregados à procura do primeiro emprego. Portanto, ambos nesta fase são formandos, mas com características diferentes quanto ao percurso escolar, ambiente familiar, experiência profissional e aos contextos que frequentam em geral.

Relativamente aos adultos desempregados à procura de novo emprego, caracterizam-se por serem, na sua grande maioria, formandos que há muito tempo não estão em contacto com processos que implicam aprendizagem e aquisição de novas competências em contextos estruturados e formais. Não estudam há muitos anos, por vezes chegam a atingir os 20 anos sem contacto com qualquer sistema estruturado e formal de ensino e/ou de formação. Muitos desempenharam ao longo de muitos anos da sua vida, por vezes desde muito cedo, o mesmo tipo de actividade profissional e/ou um conjunto de tarefas muito concretas, repetitivas e monótonas, sem qualquer processo de aprendizagem estruturado, a não ser, por via da aprendizagem prática não formal.

Esta é uma das razões porque, em situação de desemprego, o adulto não consegue concorrer e ter uma via aberta para a sua integração no mundo do trabalho pois está desactualizado, de acordo com as novas competências que exige o mundo do trabalho de hoje.

Por último com a anulação de 12 protocolos, um participante por ter respondido ao acaso (evidente desinteresse em ler com atenção, reflectir e atribuir as suas respostas), seis por terem 15 anos de idade (não têm idade mínima legal para trabalhar) e cinco por respostas omissas ou por terem assinalado mais do que uma resposta num único

item várias vezes, foram excluídos de acordo com o critério definido pela equipa, sendo assim validados 328 protocolos.

Apresentam-se os resultados da primeira parte deste estudo, relativos à recolha de informações gerais da situação dos formandos.

No Quadro n.º 6.1 são apresentados os resultados relativos à percentagem e à frequência da distribuição por sexo. Os resultados sugerem que não existem diferenças que mereçam alguma apreciação especial. Existe uma distribuição praticamente idêntica entre os formandos de sexo masculino (50,3) e os do sexo feminino (49,7).

Quadro n.º 6.1		
Distribuição da amostra por sexo (amostra total)		
Sexo	Frequência	Percentagem
Masculino	165	50,3
Feminino	163	49,7
Total	328	100,0

Estes resultados não permitem efectuar qualquer interpretação relativamente à predominância do público que se encontra a frequentar formação profissional. Apenas permitem dizer que no momento da recolha de dados, existia um número muito aproximado entre os formandos de ambos os sexos.

No Quadro n.º 6.2 são apresentados os resultados relativos à distribuição da amostra por frequência e percentagem por subgrupo de idades. Estes resultados demonstram que existe um número muito elevado de formandos que se encontram no subgrupo de idade entre os 16 e os 23 anos, no total de 256 formandos, que representa 78,0% dos indivíduos que constituíram a amostra para esta investigação. O Quadro n.º 6.2 evidencia ainda a existência neste subgrupo de idade, diferença no número de for-

mandos comparativamente aos outros subgrupos de idade, com tendência de redução significativa à medida que vão aumentando as idades. A percentagem a seguir com maior número de formandos é do segundo subgrupo de idades entre os 24 aos 35 anos, com uma frequência de 43 formandos, representando 13.1% da amostra total. Nos três últimos subgrupos de idades (36-45 anos, 46-55 anos e 56-65 anos) as percentagens dos formandos que constituíram a amostra não são expressivas.

Quadro n.º 6.2		
Distribuição da amostra por subgrupo de idades (amostra total)		
Subgrupo de Idades	Frequência	Percentagem
16-23 Anos	256	78,0
24-35 Anos	43	13,1
36-45 Anos	16	4,9
46-55 Anos	11	3,4
56-65 Anos	2	,6
Total	328	100,0

De referir que, os dados foram recolhidos num momento em que se encontravam a decorrer muitos cursos de Aprendizagem e de Educação e Formação de Jovens nos Serviços de Formação que colaboraram na sua recolha. Sendo assim, a percentagem da amostra traduz apenas que, embora estivessem a decorrer alguns cursos de Educação e Formação de Adultos e de Qualificação Profissional eram constituídos por muitos formandos com níveis de escolaridade baixa para serem considerados como parte integrante desta investigação.

No Quadro n.º 6.3 são apresentados os resultados relativos às habilitações literárias. Estes permitem considerar que o número de formandos com nível de escolaridade do 9º ano completo (antigo 5º ano) é maior e representa 45.5% da amostra total, seguido pelos formandos com nível de escolaridade que se situam entre o 6º e o 8º ano. Os res-

tantes oscilam entre o máximo de 22.0% de formandos com o ensino secundário incompleto e o mínimo de 0.6% com frequência universitária.

Quadro n.º 6.3		
Habilitações literárias antes da entrada na formação (amostra total)		
Nível de Escolaridade	Frequência	Percentagem
Entre os 6.º ano e 8.º ano de escolaridade	102	31.2
9.º ano de escolaridade (antigo 5.º ano)	147	44.8
Ensino secundário incompleto	71	21.6
Ensino secundário completo (12.º ano)	6	1.8
Ensino superior incompleto	2	0.6
Total	328	100

Esta diferença no nível da escolaridade da amostra, apresentada no Quadro 6.3 permite considerar que a realidade dos indivíduos que se encontram a frequentar formação profissional, especialmente os primeiros resultados com valores de 31.2% e 44.8%, sugerem a leitura de que a maioria dos formandos estão dentro dos requisitos de entrada para frequentar diversas acções de formação profissional, nomeadamente, as acções de formação com equivalência ao 9º ano de escolaridade ou ao 12º ano de escolaridade.

No que se refere ao Quadro n.º 6.4, são apresentados os resultados relativos à frequência e à percentagem dos formandos empregados e desempregados que se encontram a frequentar formação profissional, mediante os quais se pode verificar que existe um número maior de formandos desempregados, 300 representando 91.5% da amostra total e um número significativamente inferior de formandos, 28 que se encontram a trabalhar, mesmo que por poucas horas, e representam 8.5% da totalidade da amostra total.

Quadro n.º 6.4

Frequência e percentagem de formandos empregados e desempregados (amostra total)

Formandos	Frequência	Percentagem
Empregado/a	28	8.5
Desempregado/a	300	91.5
Total	328	100

Estes resultados sugerem a leitura de que os formandos desempregados estão em maior número porque estão dentro dos requisitos pré-definidos para a frequência de formação profissional. Os formandos que aparecem como empregados (28 formandos), em primeiro lugar, podem ser descritos no essencial, como formandos que antes de entrarem na formação ou durante o processo formativo encontraram alguma oferta de trabalho, geralmente de poucas horas e em segundo lugar, estes trabalhos são de curta duração e compatíveis com o horário da formação. Mas não totalizam as horas necessárias para serem considerados empregados, uma vez que, trabalham menos de 30 horas por semana, alguns muito menos ainda (10 ou 18 horas por semana), o que na prática é a formação profissional que ocupa a maior parte do seu tempo. Caso cumprissem com os requisitos para serem considerados empregados seriam integrados na medida da formação designado por contínua.

No Quadro n.º 6.5 são apresentados os resultados relativos à frequência e à percentagem de formandos desempregados e empregados (se teve alguma experiência profissional ou não), colocando-lhe a seguinte questão: “É a 1ª vez que se encontra nessa situação?”.

A leitura destes resultados sugere que se deve ter alguma prudência na interpretação e consideração dos mesmos, uma vez que, apesar da maior percentagem do resul-

tado “Sim” 268 formandos (Sim 1 e Sim 2), representando 81.71% da amostra, nela se incluem aqueles que sempre trabalharam no mesmo local, sem qualquer tipo de experiência de trabalho diferente ao longo da sua vida profissional – Sim 1; mas também formandos considerados desempregados pela idade legal e formandos que estiveram sempre integrados em sistemas de ensino ou de formação mas que nunca

Quadro n.º 6.5

É a 1.^a vez que se encontra nessa situação?
(amostra total)

Respostas	Frequência	Percentagem
Sim 1	211	64.33
Sim 2	57	17.38
Não	60	18.29
Total	328	100

tiveram um único trabalho em termos profissionais, isto é, que estiveram sempre integrados em escolas ou em Centros de Formação Profissional – Sim 2.

O resultado relativo à resposta “Não”, dada por 60 formandos, representa 18.29% da amostra total, e enquadra aqueles formandos que de facto, tiveram o seu percurso profissional muito marcado por instabilidade permanente e diversas experiências de trabalho em variadíssimas empresas, organizações e instituições.

6.1.10 Procedimentos

Tendo em consideração a natureza da amostra e os objectivos do estudo, as aplicações decorrem em Centros de Formação Profissional de Gestão Directa e Gestão Par-

ticipada, do Serviço de Formação Profissional, do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). As aplicações decorreram em contexto de grupo em salas teóricas de formação.

Os instrumentos foram aplicados pela seguinte ordem: primeiro foi entregue a ficha de dados, a seguir o Questionário sobre Repertório Comportamental e depois o Inventário sobre Adaptabilidade e por último o Inventário de Empregabilidade (este último não faz parte deste trabalho). A aplicação dos instrumentos decorreu em sala de formação com os grupos já constituídos no âmbito da formação profissional onde se encontravam integrados. Não foi limitada a participação de nenhum formando durante o processo de aplicação por razões relacionadas com o nível de escolaridade e situação face ao emprego.

De notar que todos os formandos que participam neste estudo, antes de serem integrados numa acção de formação em cumprimento das normas da instituição, estiveram envolvidos num processo de orientação profissional com o objectivo de avaliar o seu perfil de interesses, de competências específicas e no levantamento de informações relativas ao seu percurso escolar, profissional (caso exista) e todo o seu enquadramento social, familiar e económico, com vista à sua integração numa acção de formação específica que seja mais adequada ao seu perfil para assim proceder ao seu encaminhamento para a formação e estruturar e organizar o processo de acompanhamento psicopedagógico durante o processo formativo.

As respostas aos instrumentos foram dadas depois de terem sido lidas as instruções. Durante esta fase, não se verificaram constrangimentos de qualquer ordem e natureza, os formandos não manifestaram qualquer dificuldade em compreender os objectivos dos instrumentos, o conteúdo dos itens e a forma de responder usando correctamente a escala de alternativas de resposta. O número de indivíduos em cada uma das aplica-

ções variou entre 10 e 18 sujeitos. Apesar de não ser estipulado um tempo limite para a realização da tarefa, a aplicação demorou em tempo médio, cerca de 10 minutos.

CAPÍTULO 7 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

7.1 Inventário sobre Adaptabilidade IA

A análise estatística que se apresenta do IA, conforme desenvolvida no capítulo 6 (ponto 6.1.4), pretende, através dos resultados, analisar o agrupamento do conjunto de itens das dimensões de adaptabilidade de acordo com a versão portuguesa.

7.1.1 Medidas de tendência central: IA

O Quadro n.º 7.1 apresenta os resultados relativos às medidas de tendência central e dispersão dos resultados do Inventário sobre Adaptabilidade. Evidenciam que as médias, de forma global, são elevadas, situando-se acima de 4.00 na maioria dos itens, independentemente da dimensão de adaptabilidade a que correspondem.

As médias são elevadas em todos os itens de cada dimensão de adaptabilidade com as variâncias a acompanhar. As oscilações dos valores máximos de 4.61 (44. Sentir orgulho num trabalho bem feito – Confiança, item internacional) e mínimo de 3.41 (31. Tornar-me menos centrado em mim próprio/a – Cooperação, item internacional).

Os últimos dez itens apresentam médias acima de 4.00. No global, são itens que correspondem à dimensão Confiança com as variâncias correspondentes. Em relação ao desvio-padrão os dados sugerem a possibilidade de correspondência com a dispersão da resposta dos formandos nas escalas de respostas que se situam entre os níveis 3 = Razoavelmente e 4 = Bastante. Contudo, verifica-se que a amplitude (a diferença entre o valor mínimo e máximo das respostas), dos resultados demonstram que existe uma distribuição

Quadro n.º 7.1

IA – Medidas de tendência central e dispersão (amostra total)

Item	Média	Desvio Padrão	Variância	Mínimo	Máximo
1. Planear as coisas importantes antes de começar (Preocupação: item internacional)	3.91	0.90	0.81	1	5
2. Pensar como vai ser o meu futuro (Preocupação: item internacional)	4.32	0.87	0.75	1	5
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro (Preocupação: item internacional)	4.31	0.78	0.61	1	5
4. Ter boas expectativas para o futuro (Preocupação: item internacional)	4.23	0.60	0.59	2	5
5. Preparar-me para o futuro (Preocupação: item internacional)	4.19	0.77	0.59	2	5
6. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer (Preocupação: item nacional)	4.06	0.83	0.69	1	5
7. Planear como alcançar os meus objectivos (Preocupação: item nacional)	4.10	0.85	0.72	1	5
8. Ter em conta as consequências das minhas decisões (Preocupação: item nacional)	4.08	0.75	0.57	2	5
9. Antecipar mudanças que irei enfrentar (Preocupação: item nacional)	3.71	0.93	0.87	1	5
10. Estar preocupado(a) com a minha carreira (Preocupação: item nacional)	4.28	0.84	0.70	1	5
11. Tomar decisões por mim próprio(a) (Controlo: item internacional)	4.36	0.77	0.59	1	5
12. Pensar antes de agir (Controlo: item internacional)	3.99	0.99	0.97	1	5
13. Assumir a responsabilidade pelos meus actos (Controlo: item internacional)	4.43	0.74	0.55	2	5
14. Ser persistente e paciente (Controlo: item internacional)	3.91	0.97	0.94	1	5
15. Defender as minhas convicções (Controlo: item internacional)	4.20	0.79	0.62	2	5
16. Contar comigo próprio(a) (Controlo: item nacional)	4.40	0.79	0.62	1	5
17. Aprender a tomar melhores decisões (Controlo: item nacional)	4.16	0.72	0.52	2	5
18. Fazer o que é melhor para mim (Controlo: item nacional)	4.30	0.78	0.61	1	5
19. Assumir o controlo do meu futuro (Controlo: item nacional)	4.16	0.81	0.65	1	5
20. Ser persistente quando quero alcançar um objectivo (Controlo: item nacional)	4.44	0.72	0.52	2	5
21. Explorar aquilo que me rodeia (Curiosidade: item internacional)	3.77	0.84	0.70	1	5
22. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa (Curiosidade: item internacional)	4.21	0.67	0.45	2	5
23. Imaginar o meu futuro (Curiosidade: item internacional)	4.36	0.79	0.63	1	5
24. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha (Curiosidade: item internacional)	3.89	0.80	0.63	2	5
25. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas (Curiosidade: item internacional)	3.99	0.74	0.54	1	5
26. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito (Curiosidade: item nacional)	4.18	0.74	0.55	2	5
27. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer (Curiosidade: item nacional)	4.14	0.74	0.55	2	5
28. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades (Curiosidade: item nacional)	4.27	0.80	0.64	1	5
29. Analisar as minhas alternativas (Curiosidade: item nacional)	3.94	0.78	0.60	1	5
30. Pedir opiniões sobre os meus planos (Curiosidade: item nacional)	3.79	0.96	0.91	1	5
31. Tornar-me menos centrado em mim próprio(a) (Cooperação: item internacional)	3.41	1.01	1.02	1	5
32. Agir de forma amigável (Cooperação: item internacional)	4.32	0.78	0.61	1	5
33. Dar-me com todo o tipo de pessoas (Cooperação: item internacional)	4.40	0.87	0.75	1	5
34. Cooperar com outros em projectos de grupo (Cooperação: item internacional)	4.26	0.77	0.59	1	5
35. Fazer a minha parte numa equipa (Cooperação: item internacional)	4.41	0.67	0.45	2	5
36. Assumir compromissos com outras pessoas (Cooperação: item nacional)	4.23	0.76	0.58	1	5
37. Aprender a ser um bom ouvinte (Cooperação: item nacional)	4.23	0.81	0.66	1	5
38. Contribuir para a comunidade (Cooperação: item nacional)	4.11	0.81	0.66	1	5
39. Partilhar com os outros (Cooperação: item nacional)	4.17	0.81	0.65	1	5
40. Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo (Cooperação: item nacional)	3.64	0.96	0.91	1	5
41. Realizar tarefas de forma eficiente (Confiança: item internacional)	4.03	0.77	0.60	1	5
42. Aprender com os meus erros (Confiança: item internacional)	4.41	0.70	0.49	2	5
43. Ser de confiança - fazer aquilo que digo que vou fazer (Confiança: item internacional)	4.36	0.73	0.53	1	5
44. Sentir orgulho num trabalho bem feito (Confiança: item internacional)	4.61	0.65	0.42	2	5
45. Ter confiança em mim próprio(a) (Confiança: item internacional)	4.32	0.81	0.65	2	5
46. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem (Confiança: item nacional)	4.26	0.71	0.51	2	5
47. Desenvolver novas competências (Confiança: item nacional)	4.09	0.72	0.52	2	5
48. Resolver problemas (Confiança: item nacional)	4.01	0.76	0.58	1	5
49. Enfrentar desafios (Confiança: item nacional)	4.21	0.80	0.65	1	5
50. Dar sempre o meu melhor (Confiança: item nacional)	4.55	0.67	0.44	2	5

diversificada com a utilização de toda a escala de 1 a 5. As respostas distribuem-se em todas as dimensões de adaptabilidade. Atendendo à dispersão destes resultados, poder-se-á sugerir a leitura de que dadas as características da amostra, os formandos desempregados de curta ou de longa duração têm presente que vivem numa sociedade onde arranjar emprego é cada vez mais difícil e reentrar no mundo de trabalho depois do desemprego, torna-se uma tarefa muito árdua.

De referir que estes resultados de modo geral, revelam que os formandos activos desempregados, apesar dos obstáculos que decorrem da sua situação de desemprego continuado, associado por vezes à sua baixa escolaridade, demonstram preocupação em relação ao seu futuro profissional e de vida, embora revelem atitude e comportamento activo, no planeamento, na procura de respostas para a sua situação de desemprego. Procuram sentir confiança em ter sucesso nas diferentes iniciativas de procura de trabalho, acreditam na sua capacidade para encontrar trabalho, embora com curiosidade no modo como irão aplicar ou pôr em prática os conhecimentos adquiridos com controlo na gestão individual dos seus objectivos.

7.1.2 Precisão: IA

No Quadro n.º 7.2, são apresentados os resultados do estudo da precisão do Inventário sobre Adaptabilidade para a amostra total. Verifica-se uma elevada precisão para a amostra total com um alfa de Cronbach de (0.94) para a adaptabilidade e os índices de precisão nas dimensões Preocupação (0.82), Controlo (0.78), Curiosidade (0.80), Cooperação (0.78) e Confiança (0.85) evidenciam uma forte consistência interna do Inventário.

Quadro n.º 7.2

IA - Precisão (amostra total)

Dimensões	Item	alfa Cronbach
Preocupação $\alpha = 0.82$	1. Planear as coisas importantes antes de começar (Preocupação: item internacional)	0.81
	2. Pensar como vai ser o meu futuro (Preocupação: item internacional)	0.81
	3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro (Preocupação: item internacional)	0.80
	4. Ter boas expectativas para o futuro (Preocupação: item internacional)	0.81
	5. Preparar-me para o futuro (Preocupação: item internacional)	0.79
	6. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer (Preocupação: item nacional)	0.79
	7. Planear como alcançar os meus objectivos (Preocupação: item nacional)	0.79
	8. Ter em conta as consequências das minhas decisões (Preocupação: item nacional)	0.80
	9. Antecipar mudanças que irei enfrentar (Preocupação: item nacional)	0.80
	10. Estar preocupado(a) com a minha carreira (Preocupação: item nacional)	0.81
Controlo $\alpha = 0.78$	11. Tomar decisões por mim próprio(a) (Controlo: item internacional)	0.79
	12. Pensar antes de agir (Controlo: item internacional)	0.78
	13. Assumir a responsabilidade pelos meus actos (Controlo: item internacional)	0.80
	14. Ser persistente e paciente (Controlo: item internacional)	0.77
	15. Defender as minhas convicções (Controlo: item internacional)	0.77
	16. Contar comigo próprio(a) (Controlo: item nacional)	0.78
	17. Aprender a tomar melhores decisões (Controlo: item nacional)	0.77
	18. Fazer o que é melhor para mim (Controlo: item nacional)	0.78
	19. Assumir o controlo do meu futuro (Controlo: item nacional)	0.77
	20. Ser persistente quando quero alcançar um objectivo (Controlo: item nacional)	0.80
Curiosidade $\alpha = 0.80$	21. Explorar aquilo que me rodeia (Curiosidade: item internacional)	0.76
	22. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa (Curiosidade: item internacional)	0.77
	23. Imaginar o meu futuro (Curiosidade: item internacional)	0.76
	24. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha (Curiosidade: item internacional)	0.77
	25. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas (Curiosidade: item internacional)	0.77
	26. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito (Curiosidade: item nacional)	0.78
	27. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer (Curiosidade: item nacional)	0.76
	28. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades (Curiosidade: item nacional)	0.76
	29. Analisar as minhas alternativas (Curiosidade: item nacional)	0.76
	30. Pedir opiniões sobre os meus planos (Curiosidade: item nacional)	0.76
Cooperação $\alpha = 0.78$	31. Tornar-me menos centrado em mim próprio(a) (Cooperação: item internacional)	0.79
	32. Agir de forma amigável (Cooperação: item internacional)	0.75
	33. Dar-me com todo o tipo de pessoas (Cooperação: item internacional)	0.77
	34. Cooperar com outros em projectos de grupo (Cooperação: item internacional)	0.77
	35. Fazer a minha parte numa equipa (Cooperação: item internacional)	0.76
	36. Assumir compromissos com outras pessoas (Cooperação: item nacional)	0.76
	37. Aprender a ser um bom ouvinte (Cooperação: item nacional)	0.76
	38. Contribuir para a comunidade (Cooperação: item nacional)	0.76
	39. Partilhar com os outros (Cooperação: item nacional)	0.76
	40. Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo (Cooperação: item nacional)	0.78
Confiança $\alpha = 0.85$	41. Realizar tarefas de forma eficiente (Confiança: item internacional)	0.83
	42. Aprender com os meus erros (Confiança: item internacional)	0.84
	43. Ser de confiança - fazer aquilo que digo que vou fazer (Confiança: item internacional)	0.84
	44. Sentir orgulho num trabalho bem feito (Confiança: item internacional)	0.84
	45. Ter confiança em mim próprio(a) (Confiança: item internacional)	0.83
	46. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem (Confiança: item nacional)	0.82
	47. Desenvolver novas competências (Confiança: item nacional)	0.83
	48. Resolver problemas (Confiança: item nacional)	0.83
	49. Enfrentar desafios (Confiança: item nacional)	0.83
	50. Dar sempre o meu melhor (Confiança: item nacional)	0.83
Adaptabilidade $\alpha = 0.94$		

A análise dos resultados de cada item do IA evidencia que todos contribuem para uma maior consistência interna do Inventário, visto que todos os itens apresentam um bom índice de precisão, acima de 0.75 do valor de referência. Os coeficientes de precisão são elevados em todos os itens nacionais e internacionais e em todas as dimensões do Inventário de Adaptabilidade, sugerindo a possibilidade da sua utilização em estudos com activos desempregados.

De acordo com estes resultados, o IA pode ser utilizado como meio auxiliar no processo de orientação profissional e no acompanhamento psicopedagógico, por forma a ajudar a trabalhar os recursos menos potenciadores de adaptabilidade e empregabilidade e que ainda são necessários reforçar, no sentido de apoiar a construção da sua carreira e projecto de vida.

7.1.3 Intercorrelações entre as dimensões do IA

O estudo da correlação entre as dimensões do IA realizou-se mediante a intercorrelação das cinco dimensões do inventário. No Quadro n.º 7.3 são apresentados os resultados da intercorrelação entre as dimensões de adaptabilidade, evidenciam que todas estão correlacionadas entre si significativa e positivamente (** Correlação) significativa de $p < 0.01$). As intercorrelações mais elevadas verificam-se entre as Dimensões Controlo e Confiança (0.73**) seguida da intercorrelação entre as Dimensões Controlo e Curiosidade (0.70**). De notar que, apesar das intercorrelações serem significativas e positivas entre todas as dimensões de adaptabilidade, a Dimensão Preocupação, evidencia três intercorrelações elevadas com o Controlo (0.64**), a Curiosidade (0.68**) e com a Confiança (0.61**). Estes resultados sugerem a leitura de que os formandos avaliam com preocupação a sua situação actual e as perspectivas que têm para alterá-la. Trata-se antes

Quadro n.º 7.3

IA - Intercorrelações entre as dimensões (amostra total)

Dimensão	1	2	3	4	5
Dimensão 1 - Preocupação	-				
Dimensão 2 - Controlo	0.64**	-			
Dimensão 3 - Curiosidade	0.68**	0.70**	-		
Dimensão 4 - Confiança	0.61**	0.73**	0.68**	-	
Dimensão 5 - Cooperação	0.50**	0.55**	0.59**	0.62**	-

** A Correlação é significativa quando $p < 0.01$ e $p < 0.05$

de mais de, na condição de activo desempregado integrado numa acção de formação profissional, considerar o modo como planea e desenvolve estratégias e procedimentos que proporcionem o seu reingresso no mundo de trabalho e assim alterar toda a sua situação pessoal e familiar. Os resultados demonstram também que o Inventário sobre Adaptabilidade pode ser uma ajuda e apoio no processo de orientação profissional e no aconselhamento de carreira com este tipo de público.

7.1.4 Intercorrelações entre os itens do IA

Os resultados apresentados no Quadro n.º 7.4 são relativos a intercorrelação entre os itens do Inventário sobre Adaptabilidade e evidenciam que na sua maioria os itens estão correlacionados positivamente. Demonstram a robustez da construção do IA e a sua flexibilidade para poder ser aplicado em diferentes contextos nomeadamente em contextos de formação profissional. Verifica-se que a generalidade dos itens se intercorrelacionam significativamente a nível de $p < 0.01$. Estes resultados significativos tra-

duzem a realidade dos formandos, independentemente da sua diversidade social, cultural e económica.

As intercorrelações mais elevadas para a amostra de activos desempregados verificam-se entre os itens: 47. *Desenvolver novas competências - Confiança: item nacional* e 46. *Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem- Confiança: item nacional* - (0.52**); 23. *Imaginar o meu futuro -Curiosidade: item internacional* e 2. *Pensar como vai ser o meu futuro - Preocupação: item internacional* - (0.53**) e entre os itens 48. *Resolver problemas -Confiança: item nacional* e 47. *Desenvolver novas competências - Confiança: item nacional* - (0.54**). Os resultados destas intercorrelações sugerem a leitura de que os activos desempregados revelam uma forte confiança que mediante a formação profissional possam desenvolver e lidar adequadamente com as suas preocupações relativamente ao futuro profissional. Neste contexto, aprendem e estimulam atitudes de auto-confiança e de segurança sobre as sucessivas decisões e escolhas que terão de fazer, que a par das competências técnicas e conhecimentos adquiridos durante a formação, perspectivam o seu futuro profissional e melhoram as suas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho com maior preparação, autonomia e determinação.

A análise global das correlações entre os itens do IA, de um modo geral, evidencia que estas são elevadas e significativas. Assim, poder-se-á referir que algumas correlações elevadas e significativas sugerem a leitura e interpretação de que os construtos psicológicos da adaptabilidade são necessários e essenciais na construção do projecto de vida dos formandos, dada a significância dos valores que estes apresentam relativamente à amostra de activos desempregados. Verifica-se que os resultados das intercorrelações entre os itens: 7. *Planear como alcançar os meus objectivos - Preocupação: item nacional* e 6. *Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer - Preocupação: item nacional* - (0.48**); 46. *Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem- Con-*

*fiança: item nacional e 45. Ter confiança em mim próprio(a) - Confiança: item internacional - (0.48**); 48. Resolver problemas - Confiança: item nacional e 46. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem- Confiança: item nacional - (0.48**); 49. Enfrentar desafios - Confiança: item nacional e 48. Resolver problemas - Confiança: item nacional - (0.49**);* são muito próximos, demonstrando tratar-se de intercorrelações fortes significativas. Revelam essencialmente, que os activos desempregados manifestam com muita ênfase, preocupação em relação ao seu futuro, assim como o modo de desenvolver atitudes de auto-confiança para implementar os seus conhecimentos a nível pessoal e profissional.

Nas intercorrelações entre os itens, 35. *Fazer a minha parte numa equipa - Cooperação: item internacional e 34. Cooperar com outros em projectos de grupo - Cooperação: item internacional - (0.47**); 36. Assumir compromissos com outras pessoas - Cooperação: item nacional e 35. Fazer a minha parte numa equipa - Cooperação: item internacional - (0.47**); 50. Dar sempre o meu melhor - Confiança: item nacional e 35. Fazer a minha parte numa equipa - Cooperação: item internacional - (0.47**);* verifica-se que a correlação entre os construtos psicológicos dos itens da dimensão Cooperação estão próximos e de forma isolada. São intercorrelações que sugerem a leitura apenas de que os formandos revelam o que tem mais significado no seu percurso na vida pessoal e profissional.

Os resultados evidenciam também algumas intercorrelações não significativas que se verificam entre alguns itens do IA, assinalados a negrito no Quadro n.º 7.4. São intercorrelações, que sugerem uma leitura cuidadosa, visto que não se encontram todos concentrados em itens de uma única dimensão, embora em alguns mais que em outros, como se verifica com a dimensão Cooperação.

De notar que os resultados evidenciados no Quadro n.º 7.4, demonstram intercorrelações negativas que se verificam entre os itens: 30. *Pedir opiniões sobre os meus planos* - *Curiosidade: item nacional* e 16. *Contar comigo próprio(a)* - *Controlo: item nacional* - (-0.04); 33. *Dar-me com todo o tipo de pessoas* - *Cooperação: item internacional* e 15. *Defender as minhas convicções* - *Controlo: item internacional* - (-0.06) e 33. *Dar-me com todo o tipo de pessoas* - *Cooperação: item internacional* e 28. *Ser curioso(a) sobre novas oportunidades* - *Curiosidade: item nacional* - (-0.01). Trata-se de resultados que demonstram apenas a dificuldade que alguns formandos sentem relativamente à sua necessidade de desenvolver atitudes e/ou comportamentos para procurar e partilhar informações com os outros e gerir todos estes aspectos de forma a tirar proveito para a elaboração do portefólio de competência e construção do seu projecto profissional e de vida.

7.1.5 Análise factorial exploratória: IA

No seguimento do estudo da matriz de intercorrelação dos itens do Inventário sobre Adaptabilidade, realizou-se uma análise factorial em componentes principais cuja matriz dos factores rodada, é apresentada no Quadro n.º 7.5.

Nesta análise foram isolados quatro factores que explicam 0.75% da variância total dos resultados. A partir da matriz dos factores rodada, verifica-se que o factor I é responsável por 28.29% da variância dos resultados, com saturações elevadas definidas principalmente por nove itens da dimensão Curiosidade, seis itens da dimensão Controlo, cinco itens da dimensão Preocupação, três itens da dimensão Confiança e três itens da dimensão Cooperação. Estas duas últimas dimensões de adaptabilidade contribuem com menor número de itens saturados para o primeiro factor. As saturações elevadas oscilam entre o máximo de 0.70 e o mínimo de 0.40.

Os itens da dimensão Curiosidade que se saturam no factor I são: 25. *Estar atento/a às diferentes maneiras de fazer as coisas - item internacional* - (0.70); 24. *Explorar alternativas antes de fazer uma escolha - item internacional* - (0.58); 29. *Analisar as minhas alternativas - item nacional* - (0.57); 27. *Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer - item nacional* - (0.48); 21. *Explorar aquilo que me rodeia - item internacional* - (0.45); 28. *Ser curioso(a) sobre novas oportunidades - item nacional* - (0.41); 22. *Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa - item internacional* - (0.34); 26. *Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito - item nacional* - (0.34); e 30. *Pedir opiniões sobre os meus planos - item nacional* - (0.34). Os itens da dimensão Controlo que se saturam no factor I são os seguintes: 12. *Pensar antes de agir - item internacional* - (0.53); 14. *Ser persistente e paciente - item*

Quadro n.º 7.4 - Intercorrelação entre os itens IA (amostra total)

[illegible]

internacional - (0.48); 17. *Aprender a tomar melhores decisões* - *item nacional* - (0.44); 13. *Assumir a responsabilidade pelos meus actos* - *item internacional* - (0.34); 20. *Ser persistente quando quero alcançar um objectivo* - *item nacional* - (0.33) e 15. *Defender as minhas convicções* - *item internacional* - (0.31).

No factor I, estão saturados os seguintes itens da dimensão Preocupação: 8. *Ter em conta as consequências das minhas decisões* - *item nacional* - (0.53); 1. *Planear as coisas importantes antes de começar* - *item internacional* - (0.53); 7. *Planear como alcançar os meus objectivos* - *item nacional* - (0.38); 5. *Preparar-me para o futuro* - *item internacional* - (0.36) e 9. *Antecipar mudanças que irei enfrentar* - *item nacional* - (0.35).

Os itens da dimensão Confiança que se saturam no factor I são: 46. *Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem* - *item nacional* - (0.40); 41. *Realizar tarefas de forma eficiente* - *item internacional* - (0.35); e 47. *Desenvolver novas competências* - *item nacional* - (0.30).

Por último, saturam no factor I os seguintes itens da dimensão Cooperação: 38. *Contribuir para a comunidade* - *item nacional* (0.47); 37. *Aprender a ser um bom ouvinte* - *item nacional* - (0.45) e 31. *Tornar-me menos centrado em mim próprio(a)* - *item internacional* - (0.32).

As dimensões Curiosidade, Controlo e Preocupação, como referido anteriormente, são aquelas cujos itens mais se saturam no factor I. Ou seja, apresentam maior agrupamento de itens saturados nesse factor. O conteúdo destes itens apontam para atitude activa dos formandos em procurar, explorar coisas novas relativamente à formação profissional que frequentam e às suas possíveis saídas profissionais, a preocupação em relação à conclusão da formação e a pers-

pectiva de empregabilidade e de adaptabilidade na área da sua formação, e o modo

Quadro n.º 7.5

IA - Análise factorial exploratória em componentes principais (amostra total)

Item	Matriz dos Factores				
	I	II	III	IV	V
1. Planear as coisas importantes antes de começar (Preocupação: item internacional)	0.53	0.08	0.16	0.09	0.21
2. Pensar como vai ser o meu futuro (Preocupação: item internacional)	0.09	0.05	0.74	0.08	0.14
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro (Preocupação: item internacional)	0.28	0.04	0.42	0.28	0.30
4. Ter boas expectativas para o futuro (Preocupação: item internacional)	0.09	0.31	0.62	0.05	-0.05
5. Preparar-me para o futuro (Preocupação: item internacional)	0.36	0.21	0.61	0.04	0.02
6. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer (Preocupação: item nacional)	0.26	0.24	0.56	0.14	0.02
7. Planear como alcançar os meus objectivos (Preocupação: item nacional)	0.38	0.21	0.49	-0.02	0.21
8. Ter em conta as consequências das minhas decisões (Preocupação: item nacional)	0.53	0.02	0.25	0.17	0.35
9. Antecipar mudanças que irei enfrentar (Preocupação: item nacional)	0.35	0.05	0.41	0.27	0.21
10. Estar preocupado(a) com a minha carreira (Preocupação: item nacional)	-0.01	0.01	0.46	0.29	0.40
11. Tomar decisões por mim próprio(a) (Controlo: item internacional)	0.10	0.12	0.21	0.09	0.64
12. Pensar antes de agir (Controlo: item internacional)	0.53	0.06	0.10	0.16	0.25
13. Assumir a responsabilidade pelos meus actos (Controlo: item internacional)	0.34	0.21	0.06	0.32	0.51
14. Ser persistente e paciente (Controlo: item internacional)	0.48	0.26	0.01	0.15	0.12
15. Defender as minhas convicções (Controlo: item internacional)	0.31	0.15	0.05	-0.01	0.55
16. Contar comigo próprio(a) (Controlo: item nacional)	0.11	0.22	-0.04	-0.09	0.52
17. Aprender a tomar melhores decisões (Controlo: item nacional)	0.44	0.30	0.22	0.14	0.13
18. Fazer o que é melhor para mim (Controlo: item nacional)	0.25	0.48	0.29	-0.03	0.18
19. Assumir o controlo do meu futuro (Controlo: item nacional)	0.15	0.46	0.42	0.02	0.27
20. Ser persistente quando quero alcançar um objectivo (Controlo: item nacional)	0.33	0.55	0.29	-0.01	0.10
21. Explorar aquilo que me rodeia (Curiosidade: item internacional)	0.45	0.24	0.04	0.04	0.24
22. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa (Curiosidade: item internacional)	0.34	0.41	0.21	0.26	0.19
23. Imaginar o meu futuro (Curiosidade: item internacional)	-0.02	0.08	0.71	0.13	0.09
24. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha (Curiosidade: item internacional)	0.58	0.20	0.26	0.14	0.08
25. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas (Curiosidade: item internacional)	0.70	0.18	0.06	0.03	0.16
26. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito (Curiosidade: item nacional)	0.34	0.30	0.16	0.09	0.35
27. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer (Curiosidade: item nacional)	0.48	0.23	0.32	0.02	0.11
28. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades (Curiosidade: item nacional)	0.41	0.39	0.23	0.05	-0.10
29. Analisar as minhas alternativas (Curiosidade: item nacional)	0.57	0.44	0.20	0.05	-0.04
30. Pedir opiniões sobre os meus planos (Curiosidade: item nacional)	0.34	0.01	0.21	0.43	-0.01
31. Tornar-me menos centrado em mim próprio(a) (Cooperação: item internacional)	0.32	-0.01	-0.01	0.37	0.19
32. Agir de forma amigável (Cooperação: item internacional)	0.13	0.16	0.08	0.69	0.20
33. Dar-me com todo o tipo de pessoas (Cooperação: item internacional)	-0.08	0.13	0.07	0.67	0.05
34. Cooperar com outros em projectos de grupo (Cooperação: item internacional)	0.12	0.41	0.04	0.47	-0.04
35. Fazer a minha parte numa equipa (Cooperação: item internacional)	0.14	0.53	0.02	0.43	0.10
36. Assumir compromissos com outras pessoas (Cooperação: item nacional)	0.28	0.40	-0.03	0.40	0.16
37. Aprender a ser um bom ouvinte (Cooperação: item nacional)	0.45	0.22	-0.09	0.40	-0.02
38. Contribuir para a comunidade (Cooperação: item nacional)	0.47	0.37	0.05	0.38	0.03
39. Partilhar com os outros (Cooperação: item nacional)	0.13	0.20	0.12	0.58	0.01
40. Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo (Cooperação: item nacional)	0.05	-0.04	0.27	0.50	0.04
41. Realizar tarefas de forma eficiente (Confiança: item internacional)	0.35	0.31	0.13	0.32	0.38
42. Aprender com os meus erros (Confiança: item internacional)	0.23	0.35	0.18	0.24	0.33
43. Ser de confiança - fazer aquilo que digo que vou fazer (Confiança: item internacional)	0.16	0.26	0.13	0.17	0.51
44. Sentir orgulho num trabalho bem feito (Confiança: item internacional)	0.04	0.52	0.13	0.15	0.34
45. Ter confiança em mim próprio(a) (Confiança: item internacional)	0.05	0.52	0.21	-0.01	0.41
46. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem (Confiança: item nacional)	0.40	0.55	0.13	0.12	0.12
47. Desenvolver novas competências (Confiança: item nacional)	0.30	0.54	0.17	0.23	0.08
48. Resolver problemas (Confiança: item nacional)	0.25	0.54	0.01	0.12	0.23
49. Enfrentar desafios (Confiança: item nacional)	0.11	0.51	0.05	0.22	0.32
50. Dar sempre o meu melhor (Confiança: item nacional)	0.10	0.55	0.23	0.22	0.25
% da variância	28.29	4.86	4.12	3.16	3.19

KMO = 0.92

como lidam com a sua situação, as etapas a percorrer, a prospecção do mercado de trabalho específico, que permita maior gestão e controlo do seu percurso durante e depois da formação.

O factor II é responsável por 4.86% da variância total dos resultados, define itens com saturações elevadas que oscilam entre o mínimo 0.31 e o máximo 0.55. Neste factor, a dimensão Confiança, contribui com nove itens, as dimensões Curiosidade e Controlo contribuem cada uma com três itens, a dimensão Preocupação com um item e a dimensão Cooperação contribui com quatro itens. Os itens da dimensão Confiança que se saturam no factor II são os seguintes: 46. *Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem - item nacional - (0.55)*; 50. *Dar sempre o meu melhor - item nacional - (0.55)*; 47. *Desenvolver novas competências - item nacional - (0,54)*; 48. *Resolver problemas - item nacional - (0.54)*; 44. *Sentir orgulho num trabalho bem feito - item internacional - (0.52)*; 45. *Ter confiança em mim próprio(a) - item internacional - (0.52)*; 49. *Enfrentar desafios - item nacional - (0.51)*; 42. *Aprender com os meus erros - item internacional - (0.35)* e 41. *Realizar tarefas de forma eficiente - item internacional - (0.31)*.

Saturam no factor II, os seguintes itens da dimensão Cooperação: 35. *Fazer a minha parte numa equipa - item internacional - (0.53)*; 34. *Cooperar com outros em projectos de grupo - item internacional - (0.41)*; 36. *Assumir compromissos com outras pessoas - item nacional - (0.40)*; 38. *Contribuir para a comunidade - item nacional - (0.37)*.

Os itens da dimensão Curiosidade que se saturam são: 29. *Analisar as minhas alternativas - item nacional - (0.44)*; 22. *Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa - item internacional - (0.41)*; 28. *Ser curioso(a) sobre novas oportunidades - item nacional - (0.39)*.

Contribuem para o factor II, os seguintes itens saturados da dimensão Controlo: 20. *Ser persistente quando quero alcançar um objectivo - item nacional* - (0.55); 18. *Fazer o que é melhor para mim - item nacional* - (0.48) e 19. *Assumir o controlo do meu futuro - item nacional* - (0.46).

Por último, satura no factor II o seguinte item da dimensão Preocupação: 4. *Ter boas expectativas para o futuro - item internacional* - (0.31).

Segundo o conteúdo dos itens das três dimensões de adaptabilidade - Confiança, Cooperação e Curiosidade, que se saturam neste factor, sugerem que os formandos procuram principalmente actuar e agir com confiança para prosseguir com as suas aspirações e projecto profissional, estabelecendo pontes e articulações com pessoas com experiência profissional na sua área de formação, investindo energicamente com curiosidade em explorar novos conteúdos e as novas exigências para o bom enquadramento profissional na sua área de formação, assim como no seu auto-conhecimento em virtude de uma melhor preparação para os futuros cenários da vida.

O factor III explica 4.12% da variância total dos resultados, com saturações elevadas que oscilam entre o máximo de 0.74 e o mínimo de 0.41.

Contribuem para este factor, oito itens da dimensão Preocupação, dois itens da dimensão Curiosidade e um da dimensão Controlo. As restantes dimensões (Confiança e Cooperação) não contribuem com nenhum item para este factor.

Os itens da dimensão Preocupação que se saturam no factor III são:

2. *Pensar como vai ser o meu futuro - item internacional* - (0.74); 4. *Ter boas expectativas para o futuro - item internacional* (0.62); 5. *Preparar-me para o futuro - item internacional* - (0.61); 6. *Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer - item nacional* - (0.56); 7. *Planear como alcançar os meus*

objectivos - item nacional - (0.49); 10. Estar preocupado(a) com a minha carreira - item nacional - (0.46); 3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro - item internacional - (0.42); 9. Antecipar mudanças que irei enfrentar - item nacional - (0.41).

No factor III, saturam os seguintes itens da dimensão Curiosidade: 23. *Imaginar o meu futuro - item internacional - (0.71)* e 27. *Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer - item nacional - (0.32)*. Por último, satura no factor III o item da dimensão Controlo, 19. *Assumir o controlo do meu futuro - item nacional - (0.42)*.

Relativamente ao conteúdo dos itens da dimensão Preocupação, que mais saturações têm neste factor, sugere a leitura de que os formandos manifestam com maior ênfase a preocupação em relação ao seu futuro profissional e a obtenção de informações específicas que mais contribuem para melhorar as suas possibilidades de emprego quando terminarem a formação. Isto é, um maior envolvimento no planeamento do seu projecto profissional e de vida.

O factor IV, é responsável por 3.62% da variância total dos resultados, contribuindo com os dez itens da dimensão Cooperação, apresentando neste sentido, características muito próprias. Contribuem ainda um item da dimensão Controlo e outro da dimensão Confiança.

Os itens da dimensão Cooperação que se saturam no factor IV são: 32. *Agir de forma amigável - item internacional - (0.69); 33. Dar-me com todo o tipo de pessoas - item internacional - (0.67); 39. Partilhar com os outros - item nacional - (0.58); 40. Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo - item nacional - (0.50); 34. Cooperar com outros em projectos de grupo - item internacional - (0.47); 35. Fazer a minha parte numa equipa - item internacional -*

(0.43); 36. *Assumir compromissos com outras pessoas - item nacional* - (0.40); 37. *Aprender a ser um bom ouvinte - item nacional* - (0.40); 38. *Contribuir para a comunidade - item nacional* - (0.38); 31. *Tornar-me menos centrado em mim próprio(a) - item internacional* - (0.37) e 41. *Realizar tarefas de forma eficiente - item internacional* - (0.32).

Por último, ainda saturam no factor IV, o item da dimensão Controlo: 13. *Assumir a responsabilidade pelos meus actos - item internacional* - (0.32) e o item da dimensão Confiança: 41. *Realizar tarefas de forma eficiente - item internacional* - (0.32).

Os itens da dimensão Cooperação que se saturam neste factor IV, sugerem a leitura de que os formandos consideram importante promover a cooperação no relacionamento com os outros no trabalho em grupo e em equipas por objectivos. Consideram a interacção no trabalho como um objectivo necessário para alcançar resultados específicos mediante a troca de informações e a complementaridade destas, para dar seguimento aos objectivos e metas que se propõem. Portanto, é uma dimensão que também deve ser trabalhada e desenvolvida na formação.

O factor V é responsável por 3.19% da variância total dos resultados onde, na dimensão Confiança saturam cinco itens, na dimensão Controlo saturam quatro, na dimensão Preocupação saturam três itens e na dimensão Curiosidade satura um item. A Cooperação não contribui com nenhum item para este factor.

Os itens da dimensão Confiança que se saturam no factor V são: 43. *Ser de confiança - fazer aquilo que digo que vou fazer - item internacional* - (0.51); 45. *Ter confiança em mim próprio(a) - item internacional* - (0.41); 41. *Realizar tarefas de forma eficiente - item internacional* - (0.38); 44. *Sentir orgulho num traba-*

lho bem feito - item internacional - (0.34); 42. Aprender com os meus erros - item internacional - (0.33).

Da dimensão Controlo saturam os seguintes itens: 11. *Tomar decisões por mim próprio(a) - item internacional - (0.64); 15. Defender as minhas convicções - item internacional - (0.55); 16. Contar comigo próprio(a) - item nacional - (0.52) e 13. Assumir a responsabilidade pelos meus actos - item internacional - (0.51).*

Saturam no factor V, os seguintes itens da dimensão Preocupação: 10. *Estar preocupado(a) com a minha carreira - item nacional - (0.40); 8. Ter em conta as consequências das minhas decisões - item nacional - (0.35) e 3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro - item internacional - (0.30).*

Por último, satura no factor V o item da dimensão Curiosidade: 26. *Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito - item nacional - (0.35).* Tratando-se de um único item, é um resultado cuja análise isolada pode não interpretar a atitude e o comportamento dos formandos com todo o rigor e que deve ser analisado com o conjunto de itens das diferentes dimensões de adaptabilidade que saturam neste factor.

Os resultados apresentados no Quadro 7.5 evidenciam algumas saturações negativas (em menor número e com pouca expressão) em todos os factores e com maior destaque na dimensão Cooperação. Os resultados demonstram que esta dimensão de adaptabilidade contribui com itens negativos para quase todos os factores especialmente para o factor III. As saturações negativas que se verificam com alguns dos seus itens podem ter a ver com a interpretação que os formandos fazem do seu conteúdo e o significado particular que lhes atribuem, tendo em consideração as vicissitudes do seu percurso na vida.

A medida de adequação da amostragem aplicada é o método de Kaiser-Mayer-Okin (KMO) para avaliar a qualidade dos dados e a homogeneidade das variáveis. O resultado evidencia que o KMO de (0.92) é estatisticamente significativo (Maroco, 2007).

Em termos gerais, os resultados da análise factorial com a amostra de activos desempregados não destacam isoladamente nenhuma dimensão, como aquela que possa ser a mais conotada com o comportamento e atitude deste público, nem definem nenhuma das dimensões como aquela que melhor caracteriza os formandos, desempregados à procura do primeiro emprego e os desempregados à procura de novo emprego. Apenas demonstram como os formandos manifestam a preocupação em relação ao seu futuro vocacional/profissional e que através da formação, exerçam e aumentam o controlo sobre os acontecimentos vocacionais/profissionais actuais e antecipem durante o processo formativo, os futuros cenários de mudanças que se verificam continuamente no mundo do trabalho e sobretudo na sua área específica de formação. Os formandos que assumem este tipo de atitude e comportamento podem ser considerados adaptáveis, salvaguardando o facto de que os construtos psicológicos das dimensões de adaptabilidade não se desenvolvem todos ao mesmo ritmo e de forma harmoniosa em cada indivíduo.

7.1.6 Análise factorial confirmatória: IA

A análise factorial confirmatória (AFC) como método de análise de dados, que através de modelagem de equações estruturais permite a verificação de ajustamentos entre os dados observados de um modelo hipotetizado fundamentado na teoria que especifica as relações causais hipotéticas entre factores latentes, que são

as variáveis não observáveis e as suas variáveis indicadoras, que são as variáveis observáveis. Os modelos de equações estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*), permitem que o conjunto de relações entre uma ou mais variáveis indicadoras ou uma ou mais variáveis latentes possam ser descritas para variáveis contínuas ou discretas. Engloba modelos causais, análise causal, análise estrutural de covariâncias e a análise de caminhos ou análise factorial confirmatória (Ullman, 2006).

No presente trabalho a análise factorial confirmatória foi realizada através da modelação de equações no programa informático LISREL (Jöreskog & Sörbom, 1993). Permite a estimativa simultânea de equações separadas, mas interdependentes, incorporando variáveis latentes e variáveis observadas e, atendendo à atuação simultânea das variáveis enquanto dependentes e independentes.

A Figura n.º 7.1 apresenta os 50 itens do IA considerados como variáveis observadas. As cinco dimensões da adaptabilidade são consideradas variáveis latentes de primeira ordem; simultaneamente variáveis independentes do Inventário da Adaptabilidade em relação aos seus itens (pois condicionavam a resposta aos itens do teste) e dependentes relativamente ao conceito de adaptabilidade (pois este organiza/condiciona as cinco dimensões de adaptabilidade). O construto de adaptabilidade é considerado variável latente de segunda ordem.

A modelação de equação estrutural foi calculada com base na matriz de covariâncias dos itens do Inventário de adaptabilidade. Para isso, utilizou-se o método da máxima verosimilhança para estimar os parâmetros do modelo, pois é aquele que se utiliza com mais frequência e que apresenta maior robustez quando não é respeitada a assunção de normalidade na distribuição dos resultados.

Os índices de ajustamento do modelo encontram-se em geral de acordo com os limites convencionados, o que aponta para uma bastante razoável qualidade de ajustamento (Maroco, 2010).

Os índices absolutos (mais robustos), como o $X^2/df = 2.15$ ($2512.02/1170 = 2.15$) é aceitável e os graus de liberdade na apreciação do teste χ^2 , é bom se for < 2 , aceitável se for ≤ 5 e inaceitável se for > 5 .

O RMR = 0.039 é bom (*Standardized root mean Square residual*), quando está mais próximo do zero é melhor.

Os índices relativos ao NFI = 0.92 é bom (*Normed FIT index*), é mau se for < 0.80 , é sofrível se for > 0.80 e bom se for > 0.90 .

O CFI = 0.95 é muito bom (*comparative fit index - CFI*). O resultado é mau se for < 0.90 e bom se for ≥ 0.90 .

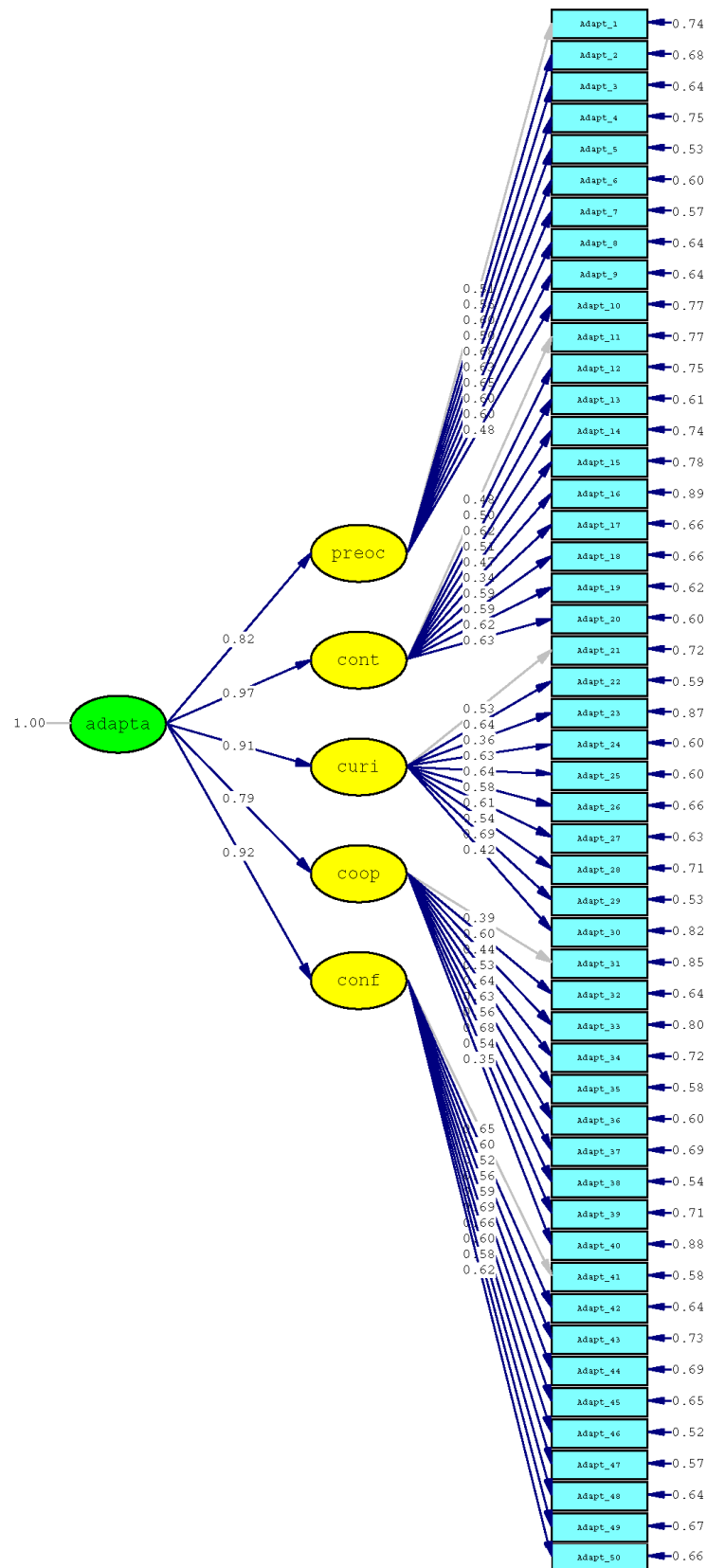


Figura n.º 7.1- IA - Análise factorial confirmatória (amostra total)

O índice de discrepância populacional – $RMSEA = 0.06$ é bom – (*root Mean Square error of approximation - RMSEA*), inapropriado se for > 0.10 ; medíocre se for < 0.10 , bom se for < 0.08 e muito bom se for < 0.05).

Os resultados da AFC demonstram que os valores estandardizados evidenciam saturações elevadas que geralmente são iguais ou superiores a 0.50 que aqui se define como valor de referência. Trata-se de resultados que sugerem que os itens que os compõem, são na sua grande parte fortes indicadores dos construtos de segunda ordem a que corresponde as dimensões Preocupação, Controlo, Curiosidade, Cooperação e Confiança, por conseguinte, representam fortes indicadores do construto de terceira ordem que é a adaptabilidade, cujos valores se situam entre (0.79) na dimensão Cooperação e (0.97) para a dimensão Controlo.

Quanto aos itens, as saturações verificam-se com valores muito próximo ou superiores ao valor de referência adoptado (0.50), exepcto com os itens da dimensão Confiança.

As dimensões com itens com saturações mais baixas e inferiores a 0.50 são: Controlo e Cooperação cada uma com três itens. A dimensão Controlo os itens são: 17. *Aprender a tomar melhores decisões - Controlo: item nacional* - (0.34), 16. *Constar comigo próprio(a) - Controlo: item nacional* - (0.47) e 12. *Pensar antes de agir - Controlo: item internacional* - (0.48) e a dimensão Cooperação os itens são: 40. *Abdicar das minhas opiniões em favor do grupo - Cooperação: item nacional* - (0.35), 31. *Tornar-me menos centrado em mim próprio(a) - Cooperação: item internacional* - (0.39) e 32. *Agir de forma amigável - Cooperação: item internacional* - (0.44). Os conteúdos destes itens apontam para questões de natureza individual na interacção com os outros, na atitude de abertura e flexibilidade para lidar com opiniões e pontos de vistas diversas, mas com capacidade de poder gerir as diferentes situações relacionadas com o seu futuro profissional e fazer a gestão

das suas decisões relativamente às questões referentes ao seu projecto de vida e de carreira.

Estes resultados da AFC do IA confirmam a validade da utilização em estudos com activos desempregados. Os dados revelam o seu ajustamento ao modelo teórico da Adaptabilidade de Carreira, com a amostra de indivíduos desempregados que se encontram a frequentar formação profissional.

7.2 Questionário sobre Repertório Comportamental (QRC)

As análises estatísticas que agora se apresentam são relativas ao QRC conforme referido no capítulo 6 e a versão aplicada (ponto 6.1.6), pretende recolher informações relativamente às atitudes e comportamentos predominantes em activos desempregados à procura do primeiro emprego e à procura de novo emprego.

7.2.1 Medidas de tendência central e dispersão: QRC

As medidas de tendência central traduzem a variação de um conjunto de dados em torno da média, ou seja, da maior à menor variabilidade de resultados obtidos. Permitem identificar até que ponto os resultados se concentram ou não, ao redor da tendência central de um conjunto de observações (Maroco, 2007).

No Quadro n.º 7.6, são apresentados os resultados relativos às medidas de tendência central e dispersão do QRC. Estes resultados evidenciam que as médias são elevadas oscilando entre o máximo de 4.30 e o mínimo de 3.69 conforme indicado. De um modo geral, os resultados são elevados em todos os itens.

O item 18. *Mostrar abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas*; e o item 15. *Ser persistente e determinado para alcançar resultados posi-*

tivos, evidenciam resultados médios iguais ou superiores a 4.29, o que sugere a leitura de que os comportamentos de acção e de confiança na prossecução dos objectivos são muito elevados nestes formandos.

Quadro n.º 7.6
QRC - Medidas de tendência central e dispersão (amostra total)

Itens	Média	Variância	DP	Mínimo	Máximo
1. Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário	3.80	1.11	1.05	1	5
2. Tomar iniciativas para esclarecer as minhas dúvidas	3.82	0.96	0.98	1	5
3. Esforçar-me em perceber o ponto de vista dos outros	3.84	0.91	0.95	1	5
4. Aceitar as diferenças de opinião com naturalidade	3.98	1.01	1.00	1	5
5. Ser aberto na relação com os outros	4.02	0.93	0.96	1	5
6. Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las	4.23	0.61	0.78	2	5
7. Assumir os meus erros e tentar superá-los	4.19	0.72	0.85	1	5
8. Antecipar consequências das minhas atitudes e decisões nos trabalhos e na formação	3.69	0.80	0.89	1	5
9. Encarar positivamente as correcções e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores	4.00	0.79	0.89	1	5
10. Dar a minha opinião sobre diferentes assuntos	3.75	0.87	0.93	1	5
11. Analisar entre diferentes assuntos e tirar as minhas próprias conclusões	3.82	0.91	0.95	1	5
12. Canalizar as minhas aprendizagens de acordo com a realidade do mundo de trabalho no meu ramo de actividade	3.95	0.71	0.84	2	5
13. Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional	4.22	0.67	0.82	1	5
14. Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos	4.12	0.80	0.89	1	5
15. Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos	4.29	0.69	0.83	1	5
16. Definir estratégias e procedimentos para os meus objectivos profissionais	3.95	0.83	0.91	1	5
17. Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação ao trabalho	3.97	0.82	0.91	1	5
18. Mostrar abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas	4.30	0.73	0.85	2	5

7.2.2 Precisão: QRC

No Quadro n.º 7.7, são apresentados os resultados relativos à precisão do QRC com a amostra de activos desempregados. Os resultados demonstram uma elevada precisão com coeficientes que variam entre os (0.87) e (0.88).

O alfa de Cronbach é de (0.88) para a amostra total, o que evidencia uma elevada precisão do Questionário e uma forte consistência interna do QRC. O coeficiente da precisão alfa de Cronbach utilizado para expressar a consistência de um teste considerando a variância dos seus itens, demonstra a existência de uma elevada consistência inter-itens do QRC, do item 1 a item 18.

De um modo geral, estes resultados constituem um indicador positivo relativamente à adaptação do instrumento para o seu uso no estudo com esta amostra.

Quadro n.º 7.7

QRC – Precisão (amostra total)

Itens	alfa Cronbach
1. Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário	0.88
2. Tomar iniciativas para esclarecer as minhas dúvidas	0.87
3. Esforçar-me em perceber o ponto de vista dos outros	0.88
4. Aceitar as diferenças de opinião com naturalidade	0.88
5. Ser aberto na relação com os outros	0.88
6. Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las	0.88
7. Assumir os meus erros e tentar superá-los	0.88
8. Antecipar consequências das minhas atitudes e decisões nos trabalhos e na formação	0.88
9. Encarar positivamente as correcções e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores	0.88
10. Dar a minha opinião sobre diferentes assuntos	0.88
11. Analisar entre diferentes assuntos e tirar as minhas próprias conclusões	0.88
12. Canalizar as minhas aprendizagens de acordo com a realidade do mundo de trabalho no meu ramo de actividade	0.87
13. Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional	0.87
14. Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos	0.87
15. Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos	0.88
16. Definir estratégias e procedimentos para os meus objectivos profissionais	0.88
17. Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação ao trabalho	0.88
18. Mostrar abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas	0.88
QRC $\alpha = 0.88$	

7.2.3 Intercorrelações: QRC

O estudo das intercorrelações tem como objectivo analisar a validade de construção do QRC, a relação entre os seus itens no sentido de verificar como estão correlacionados entre si, os 18 itens do questionário, mediante a utilização do método de coeficiente Spearman que consiste em realizar correlação entre variáveis ordinais (Maroco, 2007).

No Quadro n.º 7.8 são apresentados os resultados das intercorrelações entre os itens do QRC. Verifica-se que todos os itens correlacionam-se positivamente ao nível de significância de $p < 0.01$.

Não foi encontrada qualquer correlação negativa entre os itens do Questionário. Os resultados totais da intercorrelação entre os itens do QRC são significativos e estão positivamente correlacionados.

De notar que as correlações mais elevadas, verificam-se entre os seguintes itens do QRC: 1. *Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário* e 2. *Tomar iniciativas para esclarecer as minhas dúvidas* (0.65); 7. *Assumir os meus erros e tentar superá-los* e 6. *Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las* (0.57); 14. *Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos* e 13. *Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional* (0.55) e 16. *Definir estratégias e procedimentos para os meus objectivos profissionais* e 15. *Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos* (0.51). Os resultados destas intercorrelações evidenciam apenas intercorrelações não significativas que se verificam entre os itens: 10. *Dar a minha opinião sobre diferentes assuntos* e 3. *Esforçar-me em perceber o ponto de vista dos outros* - (0.07) e entre os itens 15. *Ser persistente e determinado para alcançar*

resultados positivos e 5. Ser aberto na relação com os outros - (0.10) marcada a negrito no Quadro n.º 7.8.

De um modo geral, as intercorrelações dos itens do QRC evidenciam que estas são significativas e fortes. Os conteúdos das intercorrelações significativas

Quadro n.º 7.8

QRC – Intercorrelação entre os itens (amostra total)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1																		
2	0.65**																	
3	0.21**	0.21**																
4	0.21**	0.28**	0.34**															
5	0.18**	0.15**	0.32**	0.17**														
6	0.25**	0.32**	0.32**	0.21**	0.26**													
7	0.13*	0.25**	0.44**	0.20**	0.24**	0.57**												
8	0.38**	0.35**	0.23**	0.32**	0.19**	0.33**	0.26**											
9	0.27**	0.23**	0.33**	0.27**	0.23**	0.29**	0.34**	0.31**										
10	0.37**	0.39**	0.07	0.14*	0.17**	0.21**	0.14*	0.24**	0.23**									
11	0.31**	0.34**	0.22**	0.21**	0.28**	0.32**	0.28**	0.24**	0.21**	0.39**								
12	0.42**	0.39**	0.26**	0.22**	0.23**	0.34**	0.23**	0.42**	0.32**	0.36**	0.34**							
13	0.36**	0.36**	0.28**	0.27**	0.28**	0.39**	0.30**	0.40**	0.37**	0.27**	0.36**	0.48**						
14	0.36**	0.40**	0.29**	0.26**	0.18**	0.35**	0.35**	0.33**	0.36**	0.31**	0.32**	0.42**	0.55**					
15	0.31**	0.38**	0.19**	0.19**	0.10	0.31**	0.31**	0.35**	0.21**	0.24**	0.19**	0.29**	0.38**	0.45**				
16	0.33**	0.40**	0.24**	0.20**	0.16**	0.23**	0.23**	0.26**	0.26**	0.32**	0.32**	0.34**	0.40**	0.45**	0.51**			
17	0.33**	0.31**	0.20**	0.23**	0.14*	0.25**	0.19**	0.29**	0.26**	0.25**	0.29**	0.37**	0.38**	0.40**	0.43**	0.50**		
18	0.16**	0.27**	0.26**	0.26**	0.24**	0.26**	0.28**	0.15**	0.32**	0.24**	0.19**	0.29**	0.30**	0.34**	0.20**	0.23**	0.27**	

** A Correlação é significativa quando $p < 0.01$ e $p < 0.05$

apontam para comportamentos de flexibilidade e abertura dos formandos em aceitar a aquisição de novas aprendizagens, competências e conhecimentos, a disponibilidade para modificar o seu comportamento sobretudo quando este está desajustado relativamente às suas necessidades e para desenvolverem comportamentos

que estão orientados, isto é, que visam alcançar os seus objectivos. A significância destas intercorrelações demonstram ainda que para os formandos, durante o processo formativo, é essencial adoptar um conjunto de comportamentos (repertório comportamental) orientados para a execução de actividades e acções relacionadas como a aprendizagem de competências técnicas para melhorar a sua situação particular, superando as dificuldades que motivaram o desemprego e consequentemente, conduziram ao seu encaminhamento e integração na formação, com a finalidade de aquisição de comportamentos profissionais, pessoais e sociais, melhorando assim as suas perspectivas de integração no mundo de trabalho. Ou seja, as 18 afirmações (itens) traduzem e descrevem o repertório comportamental dos formandos, a forma como assumem positivamente atitudes de iniciativa, abertura, flexibilidade e auto-determinação para concretizarem o seu projecto profissional e de vida. O facto dos coeficientes de correlação estarem elevados entre quase todos os itens, demonstra a consistência na relação entre estes, o que indica a sua adequabilidade enquanto questionário para trabalhar com activos desempregados que se encontram em formação profissional.

7.2.4 Análise factorial exploratória: QRC

Na sequência do estudo da matriz de correlação dos itens do QRC, realizou-se a análise factorial em componentes principais. A matriz rodada dos factores, usando o método de rotação varimax, para obter uma estrutura factorial na qual apenas umas das variáveis originais esteja fortemente associada com um único factor e pouco associada com os restantes factores (Maroco, 2007). Os resultados, apresentados no Quadro n.º 7.9, de acordo com os objectivos que estiveram na base da formulação do QRC, procuram verificar como se agrupam os compor-

tamentos e as atitudes típicos dos formandos e como cada factor explica o agrupamento dos itens que nele se saturam. Verificar ainda, o que é mais predominante de entre as atitudes e comportamentos de acção (actuar para concretizar os seus saberes, procurar activamente informação e participar nos trabalhos do curso e de grupo) e a flexibilidade e abertura (disponibilidade para a aprendizagem, aceitação e cumprimento das regras e métodos de formação e o esforço na utilização dos recursos pessoais necessários durante a formação) no processo de aquisição de competências profissionais. Neste contexto, atendendo à natureza da amostra de activos desempregados, todas as saturações nos factores são consideradas, embora destacando para este estudo, as saturações a partir de 0.50, para permitir uma leitura hierárquica, sucinta e rica do que se espera dos formandos activos desempregados.

Foram isolados quatro factores que explicam 75% da variância total dos resultados. A partir da matriz rodada, verifica-se que o factor I é responsável por 34.22% da variância dos resultados. Os itens apresentam saturações elevadas nomeadamente os itens: 15. *Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos* (0.74); 16. *Definir estratégias e procedimentos para os meus objectivos profissionais* (0.74); 17. *Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação ao trabalho* (0.71); 14. *Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos* (0.61) e 13. *Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional* (0.50). Os itens agrupados que se saturam neste factor, (factor I) apontam para uma maior tendência para o comportamento e atitude de abertura e flexibilidade dos formandos para a aprendizagem de saberes técnicos, de envolvimento pessoal com a formação e também de proactividade na definição de objectivos e estratégias, na assunção de atitudes e compor-

tamentos para implementação e concretização das competências adquiridas em contextos de trabalho.

Quadro n.º 7.9

QRC – Análise factorial exploratória em componentes principais (amostra total)

Item	Matriz de factores rodada			
	I	II	III	IV
1. Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário	0.21	-0.08	0.74	0.32
2. Tomar iniciativas para esclarecer as minhas dúvidas	0.33	0.04	0.68	0.30
3. Esforçar-me em perceber o ponto de vista dos outros	0.05	0.42	0.48	-0.02
4. Aceitar as diferenças de opinião com naturalidade	0.02	0.70	0.18	0.10
5. Ser aberto na relação com os outros	-0.09	0.44	0.03	0.57
6. Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las	0.27	0.62	0.15	0.14
7. Assumir os meus erros e tentar superá-los	0.24	0.74	0.04	0.04
8. Antecipar consequências das minhas atitudes e decisões nos trabalhos e na formação	0.16	0.31	0.68	-0.02
9. Encarar positivamente as correcções e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores	0.16	0.53	0.22	0.18
10. Dar a minha opinião sobre diferentes assuntos	0.24	-0.03	0.26	0.68
11. Analisar entre diferentes assuntos e tirar as minhas próprias conclusões	0.21	0.18	0.16	0.66
12. Canalizar as minhas aprendizagens de acordo com a realidade do mundo de trabalho no meu ramo de actividade	0.31	0.25	0.43	0.37
13. Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional	0.50	0.34	0.31	0.24
14. Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos	0.61	0.34	0.22	0.22
15. Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos	0.74	0.19	0.26	-0.10
16. Definir estratégias e procedimentos para os meus objectivos profissionais	0.74	0.10	0.14	0.23
17. Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação ao trabalho	0.71	0.09	0.12	0.19
18. Mostrar abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas	0.26	0.41	-0.02	0.37
% de variância total	34.22	8.38	6.29	5.59

KMO = 0.89

O factor II é responsável por 8.38% da variância total dos resultados; define-se com itens com saturações elevadas (0.53; 0.62; 0.70 e 0.74). Estes itens: 7.

Assumir os meus erros e tentar superá-los (0.74); 4. Aceitar as diferenças de opi-

nião com naturalidade (0.70); 6. *Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las* (0.62) e 9. *Encarar positivamente as correcções e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores* (0.53). O conteúdo destes itens, aponta no sentido do comportamento de abertura e flexibilidade para trabalhar em equipas, aceitar opiniões contrárias às suas, admitindo os erros como forma de evoluir e enriquecer profissional e pessoalmente.

Nos factores I e II destacam-se o repertório comportamental de natureza de abertura e flexibilidade, para planeamento e exploração de conhecimentos, reforçando a capacidade de tomada de decisão, apontando assim, para a capacidade de assunção de comportamentos de acção que potenciam a concretização do seu projecto profissional.

O factor III explica 6.29% da variância total dos resultados, com saturações mais elevadas a oscilar entre o máximo (0.74) e o mínimo (0.43).

Os itens com maior saturação no factor III são: 1. *Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário* (0.74); 2. *Tomar iniciativas para esclarecer as minhas dúvidas* (0.68); e o 8. *Antecipar consequências das minhas atitudes e decisões nos trabalhos e na formação* (0.68). Trata-se de um conjunto de itens que remetem para o desenvolvimento de comportamentos de maior abertura na procura de informações, esclarecimento de dúvidas e prever com antecipação, as vantagens ou desvantagens da sua atitude e comportamento para a implementação de forma clara destas competências adquiridas durante a formação no contexto formativo e de trabalho.

O factor IV é responsável por 5.59% da variância total dos resultados, sendo as saturações dos itens também elevadas, ao nível do que acontece com o factor III. Os itens que saturam no factor IV são: 10. *Dar a minha opinião sobre dife-*

rentes assuntos (0.68); e o 11. *Analisar entre diferentes assuntos e tirar as minhas próprias conclusões* (0.68), 5. *Ser aberto na relação com os outros* (0.57). Estes itens sugerem o desenvolvimento de comportamentos que proporcionem ao formando a possibilidade de afirmação das suas ideias e opiniões pessoais no grupo de formação e no trabalho, com base numa boa capacidade de análise e processamento de informações.

Os resultados obtidos na análise factorial, sugerem a possibilidade de utilização do QRC em contextos formativos com o objectivo de recolher um conjunto de informações sobre o repertório comportamental dos formandos, sobre o modo como aprendem e utilizam os seus conhecimentos através de trabalhos individuais, trabalhos de equipa, reflexões sobre as diferentes temáticas técnicas e profissionais de cada módulo do curso, para assim prepararem o seu futuro profissional.

Considerando as características da amostra, os resultados evidenciam que as atitudes e os comportamentos de acção, realização (actuar para concretizar e realizar os seus saberes, procurar activamente informação e participar nos trabalhos do curso e de grupo) e flexibilidade e abertura (disponibilidade para a aquisição de conhecimentos, aceitação e cumprimento das regras e métodos de aprendizagem e o esforço na utilização dos recursos pessoais necessários durante o processo formativo) são os que mais se saturam nos diferentes factores e com maior destaque nos factores I e II onde se evidenciam maior agrupamento de itens e os níveis de saturação mais elevados.

Em termos gerais, os resultados do QRC, demonstram o modo como os formandos actuam relativamente às acções da sua vida em geral e mais concretamente, como isso ocorre a nível profissional, as suas decisões para procurar sele-

cionar e aproveitar informações pertinentes e necessárias, perante as quais prepararam e perspectivam o seu futuro com maior abertura e flexibilidade. São resultados que globalmente espelham a forma como este público-alvo se esforça por realizar a sua formação, com o objectivo principal de criar a possibilidade de poder alterar a sua condição de desempregado através da formação profissional qualificante, mediante a qual aproveitam para reorganizar os saberes, as experiências e os conhecimentos com vista ao seu reingresso no mundo do trabalho com melhores perspectivas de empregabilidade e de adaptabilidade.

Em resumo, nenhum dos aspectos relacionados com a acção e realização ou com abertura e flexibilidade se podem considerar predominantes nestes públicos, são essencialmente, atitudes e comportamentos que refletem a maneira como os formandos actuam e se posicionam perante a aprendizagem e a formação em geral. Procuram desenvolver atitudes de *coping* para lidar adequadamente com as tarefas com que se confrontam na realidade no seu futuro profissional e de carreira.

Quanto à medida de adequação da amostragem, foi aplicado o método Kaiser-Mayer-Okin (KMO) para avaliar a qualidade dos dados e a homogeneidade das variáveis, tendo o resultado evidenciado que o KMO de (0.89) é estatisticamente significativo e corresponde a uma elevada correlação relativamente à análise factorial (Maroco, 2007).

7.2.5 Intercorrelações entre os resultados QRC e as dimensões de adaptabilidade

A realização da intercorrelação entre dois instrumentos, tem como objectivo analisar a força da correlação e de associação entre os itens e os seus conteúdos. Verificar a significância estatística da intercorrelação entre os 18 itens do

repertório comportamental e as cinco dimensões de adaptabilidade. No Quadro n.º 7.10, são apresentados os resultados das correlações entre o QRC e as dimensões da adaptabilidade. Estes evidenciam correlações positivas de (0.77**) entre estes dois instrumentos. As intercorrelações entre o resultado total do QRC e as dimensões de adaptabilidade são significativas, destacando as correlações mais elevadas das dimensões Controlo (0.67**), Curiosidade (0.65**) e Confiança (0.65**).

Quadro n.º 7.10							
Correlação entre os resultados do QRC e as dimensões de Adaptabilidade (amostra total)							
	QRC	Preocupação	Controlo	Curiosidade	Cooperação	Confiança	IA
QRC							
Preocupação	0.62**						
Controlo	0.67**	0.64**					
Curiosidade	0.65**	0.68**	0.70**				
Cooperação	0.62**	0.49**	0.55**	0.60**			
Confiança	0.65**	0.62**	0.72**	0.69**	0.63**		
IA	0.77**	0.83**	0.87**	0.87**	0.77**	0.87**	----
** Correlações significativas, $p < 0.01$.							

A análise destes resultados sugere a leitura de que existe relação entre os construtos da dimensão de adaptabilidade e os itens do QRC, e ambos quando combinados são complementares, ou seja, os itens do repertório comportamental correlacionam-se com os construtos psicológicos da dimensão da adaptabilidade, podendo ser utilizados para realizar estudos com activos desempregados em contextos de formação profissional.

7.3 Correlação canónica

A utilização da técnica de correlação canónica no presente estudo, justifica-se pelas seguintes razões: é uma técnica multivariada que evita o erro de tipo I (Probabilidade de encontrar um resultado estatisticamente significactivo, quando tal não deveria acontecer: por exemplo, encontrar uma diferença, um efeito, ou relação, quando ele realmente não existe na população). Este risco aumenta quando são feitos muitos testes estatísticos sobre as mesmas variáveis, com cada teste tendo o seu próprio risco de tipo I.

As técnicas de análise multivariada minimizam este tipo de erro porque permitem comparações simultâneas entre as variáveis, ao invés de exigirem que diversos testes estatísticos sejam efectuados. Honra melhor a realidade da investigação psicológica, pois a maioria da investigação tipicamente investiga variáveis com múltiplas causas e múltiplos efeitos.

A investigação que analisa separadamente causas singulares e efeitos singulares pode distorcer a realidade complexa dos comportamentos e cognição humanos (Maroco & Bispo, 2003).

Esta técnica pode ser usada em vez de outros testes paramétricos (como por exemplo, ANOVA, MANOVA, Regressão Múltipla, Correlação de Pearson, Teste t, Análise Discriminante). Estas técnicas de Análises de Correspondência Canónica (*Canonical Correspondence Analysis - CCA*) encontram-se de facto intimamente relacionadas.

Em vários aspectos, a Correlação Canónica assemelha-se à Análise Factorial. Como a Análise Factorial, a Correlação Canónica pretende extrair variáveis latentes e a extensão em que as variáveis observadas (variáveis dependentes e

variáveis independentes) se correlacionam com essas variáveis latentes, para ver em que extensão essas variáveis latentes contribuem para explicar as variáveis observadas.

Mas, há diferenças importantes entre a Análise Factorial e a Correlação Canónica. As raízes canónicas não são componentes principais ou factores das variáveis que representam. Ao contrário dos factores, as raízes canónicas não são independentes e há sobreposição nas proporções da variância que explicam.

A correlação canónica é uma análise estatística que permite efectuar a redução de dimensões e testar o arranjo hierárquico de funções em termos de significância estatística. Como tal, foi efectuada uma análise de correlação canónica usando as 18 variáveis do Questionário sobre Repertório Comportamental como preditores das cinco variáveis de adaptabilidade (As Dimensões – Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança e Cooperação) para avaliar a relação multivariada partilhada pelos dois conjuntos de variáveis, isto é, os Comportamentos e a Adaptabilidade.

A análise para a amostra total, produziu cinco raízes ou funções canónicas com os quadrados de correlação (R^2c) de 0,633; 0,249; 0,078; 0,052 e 0,037 para cada função sucessiva.

Globalmente, o modelo total através de todas as funções é estatisticamente significactivo usando o critério de λ de Wilks = 0,232; $F(90; 1217,33) = 4,751$; $p < 0,001$. Uma vez que o λ de Wilks representa a variância que não é explicada pelo modelo, $1 - \lambda$ indica o tamanho do efeito no modelo total num r^2 métrico.

Assim, para o conjunto das raízes ou funções canónicas, o tamanho do efeito tipo de r^2 é de $1 - 0,233 = 0,768$ que indica que o modelo total explica uma porção substancial, cerca de 77%, da variância partilhada entre os dois conjuntos de variáveis.

Os resultados encontrados evidenciam que a análise da redução de dimensões permite testar o arranjo hierárquico de funções em termos de significância estatística.

Como referido, o modelo total (Funções ou raízes de 1 a 5) é estatisticamente significactivo. As funções de 2 a 5 também são estatisticamente significativas, $F(68; 987,31) = 1,798; p < 0,001$. A função 5 (que é a única função testada isoladamente não explica uma quantidade significativa de variância partilhada entre os dois conjuntos de variáveis, $F(14; 254,00) = 0,692; p = 0,781$.

Dados os quadrados das correlações canónicas para cada função (R^2 c), apenas as duas primeiras funções ou raízes são consideradas de valor no contexto deste estudo (63,3% e 24,9% de variância partilhada respectivamente). As últimas três funções só explicam 7,8%, 5,1% e 3,7%, respectivamente, da restante variância no conjunto das variáveis após a extracção das duas primeiras funções.

Deste modo, analisando os coeficientes de estrutura da primeira função ou raiz canónica apresentada no Quadro n.º 7.11, e na Figura n.º 2, verifica-se que as variáveis críticas relevantes principais são o Controlo, a Curiosidade, a Preocupação a Confiança e, em menor grau a Cooperação, dado apresentar uma menor contribuição para a variável crítica sintética.

Outro aspecto é que, dados os coeficientes de estrutura de variáveis terem o mesmo sinal, indica que todos se relacionam positivamente.

A análise do conjunto, ou seja, as variáveis preditoras na função 1, as variáveis dos comportamentos como o item 15 – *Ser persistente e determinado para alcançar resultados positivos*; item 16 – *Definir estratégias e procedimentos*

Quadro n.º 7.11

Correlação canónica e correlação entre variáveis relacionadas com
variáveis da adaptabilidade e variáveis do QRC (amostra total)

Correlação Canónica	Primeira Raiz Canónica	Segunda Raiz Canónica
	0.80	0.50
Variáveis da Adaptabilidade		
Dimensão - Preocupação	0.85	0.20
Dimensão - Controlo	0.89	0.02
Dimensão - Curiosidade	0.87	0.21
Dimensão - Cooperação	0.75	-0.62
Dimensão - Confiança	0.85	0.02
Percentagem da Variância	71%	9%
Redundância	45%	2%
Variáveis do Repertório Comportamental		
Item - 1	0.60	-0.20
Item - 2	0.67	-0.02
Item - 3	0.48	-0.35
Item - 4	0.48	-0.28
Item - 5	0.39	-0.52
Item - 6	0.62	-0.05
Item - 7	0.56	-0.19
Item - 8	0.54	0.11
Item - 9	0.49	-0.32
Item - 10	0.53	0.02
Item - 11	0.47	0.03
Item - 12	0.58	0.14
Item - 13	0.66	0.20
Item - 14	0.66	0.00
Item - 15	0.73	0.18
Item - 16	0.68	0.24
Item - 17	0.67	0.24
Item - 18	0.44	-0.51
Percentagem da Variância	33%	6%
Redundância	21%	2%

para os meus objectivos profissionais; item 17 – Pôr em prática as minhas estratégias e procedimentos em relação ao trabalho; item 2 – Tomar iniciativa para

esclarecer as minhas dúvidas; item 14 – *Aplicar as minhas aprendizagens para trabalhos concretos*; item 13 – *Ganhar mais competências específicas e valorizadas nesta área de formação profissional*; item 6 – *Aceitar as minhas dificuldades e tentar melhorá-las* e item 1 – *Manifestar as minhas dúvidas sempre que for necessário*, contribuem principalmente para a variável sintética, apresentando para os comportamentos o item 12 – *Canalizar as minhas aprendizagem de acordo com a realidade do mundo do trabalho no meu ramo de actividade*; item 7 – *Assumir os meus erros e tentar superá-los*; item 8 – *Antecipar consequências das minhas atitudes e decisões nos trabalhos e na formação* e item 10 – *Dar a minha opinião sobre diferentes assuntos*, têm uma contribuição menor.

Uma vez que os coeficientes de estruturas dos comportamentos são positivos, significa que estão positivamente relacionados com as variáveis da adaptabilidade.

Estes resultados em geral suportam as relações tecnicamente esperadas entre comportamentos e dimensões de adaptabilidade e podem designar a função ou raiz canónica 1 como comportamentos específicos que o formando adota para estimular e promover a sua possibilidade de adaptabilidade.

Partindo para a segunda função apresentada no Quadro n.º 7.11 e na Figura n.º 7.2, os coeficientes de estrutura sugerem que a única variável critério com relevância é a dimensão Cooperação. Quanto aos comportamentos: o item 5 – *Ser aberto na relação com os outros* e o item 18 – *Mostrar abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas*, são apenas os preditores dominantes, juntamente com os itens: 3 – *Esforçar-se em perceber o ponto de vista dos outros*; e o 9 – *Encarar positivamente as correlações e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores*.

A análise dos coeficientes de estrutura para toda a função, demonstra que o

item 5 – *Ser aberto na relação com os outros*; o item 18 - *Mostrar*

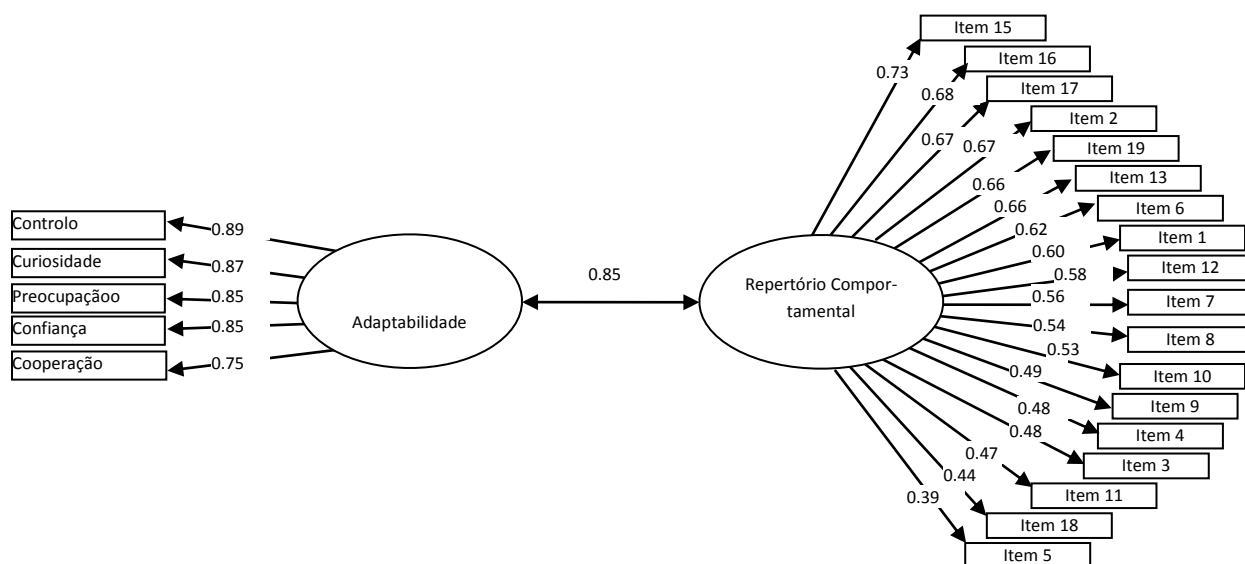


Figura n.º 7.2 Correlação canónica - QRC e IA (amostra total)

abertura para aceitar trabalhos em equipa e partilhar tarefas; o item 3 - *Esforçar-se em perceber o ponto de vista dos outros* e o item 9 – *Encarar positivamente as correlações e rectificações sugeridas pelos colegas e formadores*, estão positivamente correlacionados com a dimensão Cooperação da adaptabilidade. A ordem de apresentação tem a ver com os coeficientes da estrutura.

Dadas as características destas variáveis, podem designar-se por comportamentos de aceitação do outro e de cooperação. A figura n.º 7.3, apresenta os resultados da correlação canónica que evidenciam coeficientes da estrutura com o mesmo sinal (negativo) que tecnicamente corresponde a uma

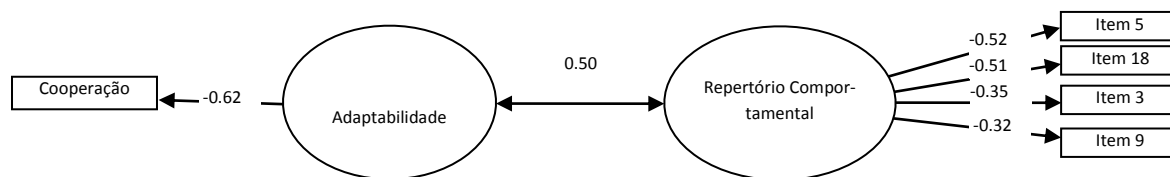


Figura n.º 7.3 Correlação canónica negativa - QRC e IA (amostra total)

correlação positiva entre a variável predictor (os itens do QRC) da variável da dimensão Cooperação da Adaptabilidade e sugerem que os formandos, em contexto formativo ou de grupo, procuram desenvolver e estabelecer contacto com os outros no sentido de estimular a entajuda, interactuar e colaborar com os outros na realização de actividades formativas ou profissionais.

A correlação canónica entre os 18 itens do repertório comportamental e as cinco dimensões de adaptabilidade – Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança e Cooperação (figura n.º 7.3), é uma análise estatística que permitiu encontrar resultados de correlação positiva e aceitável com a dimensão Cooperação. Significa atitude de disponibilidade, abertura, flexibilidade e comportamento de partilha de informações e são características comportamentais potenciadoras de adaptabilidade.

CONCLUSÃO

Os desafios colocados no mundo de trabalho contemporâneo, como a instabilidade de emprego, a incerteza quanto ao futuro, a globalização económica em detrimento da globalização social, obrigam a formas de actuação muito diferentes das praticadas no final do século XX. Este desafio global como que obriga, também, ao desenvolvimento de outras maneiras de pensar a teoria, a investigação e a prática no domínio da ciência psicológica, procurando dar respostas que permitam maior apoio aos indivíduos integrados, ou em vias de integrar, ou mesmo confrontados com as dificuldades de se integrarem no mundo do trabalho.

Na vida actual, o individuo tem de assumir um papel fulcral e central na construção da sua carreira e projecto de vida, afirmando-se energicamente nas actividades que desempenha por forma a reforçar o seu potencial de adaptabilidade, ou seja, assumindo com flexibilidade atitudes de adaptabilidade para lidar com as transições de emprego para emprego (entenda-se de trabalho para trabalho de forma precária), de actividade profissional para outra actividade profissional dentro ou fora da mesma empresa e de uma profissão para outra profissão (Arnold & Cohen, 2008; Campbell, 1993; Fugate et al., 2004; Morrison, 1977; Pulakos et al., 2000; Savickas, 2005, 2009). Estes desafios do mundo de trabalho do século XXI trazem consigo características de funcionamento fortemente marcadas por instabilidade no trabalho e incerteza em relação ao futuro do trabalhador (Savickas, 2005, 2009, 2012).

Para o fenómeno do desemprego (Boyer, 1987; Tristany, 1996), concorrem com maior relevância o aumento da competitividade das empresas, a transformação de tarefas em algumas profissões e os factores conjunturais que se relacionam

fundamentalmente com as mudanças e transformações tecnológicas. Também contribuem para este fenómeno (desemprego) as crises financeiras, as quebras da produção das empresas e a flexibilidade do mercado de trabalho. A introdução de leis laborais (Loureiro, 2006) que conduzem à precariedade contractual (recurso a contratos temporários e contratos por tempo determinado), podem prejudicar a adaptabilidade e o bem-estar dos trabalhadores na medida em que desincentivam o envolvimento pessoal necessário na produção de resultados.

Segundo Santandré et al., (2000) o desajustamento entre a procura e a oferta   também uma das problemáticas do desemprego, isto é, a relação entre a formação que o indivíduo tem e a necessidade do mercado de trabalho.

O desemprego tem custos que afectam profundamente o indivíduo não apenas no plano material, mas também no plano psicológico (Jahoda's 1981, 1982, como referido em Karsten et al., 2009), como a baixa da sua auto-estima assim como a angústia, a depressão, a aflição e a agonia, o que se revela ainda mais intenso no desempregado de longa duração (DLD), visto que está exposto a mais tempo a esta situação, agravada por falta de perspectivas de sair ou ultrapassar esta condição pela debilidade psicológica que pode apresentar e fracas competências, qualificação profissional e acad mica para procurar trabalho.

Este trabalho teve como objectivo principal, na componente empírica, contribuir para o estudo dos construtos de adaptabilidade e de repertórios comportamentais numa amostra de adultos desempregados. Em torno deste objectivo procurou-se também estabelecer relações de natureza psicológica através de tentativa de compreensão das percepções de adaptabilidade e de repertórios comportamentais.

O construto de adaptabilidade, teoricamente enquadrado pela teoria de construção de carreira (Savickas, 2005) constituiu o ponto de partida para o desenho da investigação: (1) analisar a adaptabilidade, enquanto construto psicossocial, em tudo o que comporta a relação indivíduo / contexto; (2) construir um questionário que conseguisse plasmar o conjunto de atitudes, ou aspectos resilientes, para melhor entendimento da relação adaptação / desemprego. Assim, foi construído e aplicado o Questionário sobre Repertório Comportamental e aplicada a versão portuguesa do Inventário sobre Adaptabilidade a uma amostra de formandos de diferentes países de nascimento (Portugal, Cabo Verde, Guiné Bissau, Brasil, Angola, Moçambique, Roménia, e São Tomé e Príncipe).

No que respeita aos estudos psicométricos, encontram-se resultados que sugerem a adequação das medidas proporcionadas pelo instrumento psicológico e pelo questionário. Na teoria dos testes – precisão e validade das medidas – encontram-se resultados que evidenciam a consistência das medidas de ambas as ferramentas utilizadas. No respeitante aos estudos de validade das medidas, os resultados da análise factorial do Inventário sobre a Adaptabilidade, evidenciam que as dimensões Curiosidade, Controlo e Preocupação, são aquelas que mais contribuem para os diferentes factores com níveis de saturação elevados.

Os conteúdos dos itens destas dimensões remetem para a atitude activa dos formandos em procurar, explorar e descobrir coisas novas relativamente à formação profissional que frequentam e às suas possíveis saídas profissionais. Evidenciam ainda, a sua determinação para a conclusão da formação e qualificação profissional com perspectivas de empregabilidade e de adaptabilidade na área da sua formação específica. Destacam o modo como actuam para mudar a sua situação

actual, exercendo controlo sobre as etapas a percorrer, realizando prospecção do mercado de trabalho, gerindo o seu percurso durante e depois da formação.

Verifica-se ainda que estes formandos investem energicamente e com curiosidade para adquirirem conhecimentos sobre novos conteúdos, relativamente às exigências necessárias para o enquadramento profissional na sua área de formação, assim como no seu auto-conhecimento preparando-se para lidar melhor com os futuros cenários da vida, as tomadas de decisões inerentes à construção do seu projecto profissional e saberem lidar com as tarefas de transição na carreira e as actividades desenvolvimentistas. De seguida, surgem com menor nível de saturação os itens da dimensão Confiança, e finalmente da dimensão Cooperação, que saturam menor número de itens nos diferentes factores e com níveis de saturação menos elevados. Os conteúdos dos itens destas duas dimensões sugerem a leitura de que os formandos procuram principalmente exprimir e pôr em prática com confiança um conjunto de atitudes e comportamentos para prosseguir com a concretização das suas aspirações e projectos profissionais e estabelecer pontes para a articulação com pessoas com experiência profissional na sua área de formação.

Globalmente, os resultados da análise factorial não destacam, isoladamente, nenhuma dimensão como aquela que possa ser a mais conotada com o comportamento e atitude dos activos desempregados, nem definem nenhuma das dimensões de adaptabilidade como aquela que melhor caracteriza os formandos, desempregados à procura do primeiro emprego e os desempregados à procura de novo emprego. Apenas demonstram como os formandos manifestam a preocupação em relação ao seu futuro vocacional/profissional e que através da formação exercem e aumentam o controlo sobre os acontecimentos vocacionais/profissionais actuais e antecipam durante o processo formativo, os futuros cenários de mudança que se

verificam continuamente no mundo do trabalho e sobretudo na sua área específica de formação. Os formandos que assumem este tipo de atitude e comportamento podem ser considerados adaptáveis, salvaguardando o facto de que os construtos psicológicos das dimensões de adaptabilidade não se desenvolvem todas ao mesmo ritmo e de forma harmoniosa em cada indivíduo.

Quanto aos resultados obtidos com a aplicação do QRC evidenciam que não existem diferenças significativas relativamente aos comportamentos e atitudes que mais se destacam perante a formação, nos activos desempregados à procura do primeiro emprego e activos desempregados à procura de novo emprego. Ou seja, comportamentos e atitudes que possam ser considerados mais relevantes durante a formação, para ambos os públicos activos desempregados separadamente (desempregados à procura do primeiro emprego ou desempregados à procura do novo emprego). Excepto nas questões de natureza sócio-cultural e de nível de escolaridade que condiciona não só a significância profissional da perspectiva individual em relação à profissão, mas também o ritmo de aprendizagem no contexto formativo.

Os dados obtidos, de um modo geral, apontam no sentido de que ambos os públicos encontram na formação profissional a oportunidade de alterar a sua condição de desempregado e promover a sua qualificação profissional inicial ou contínua, através da aquisição de competências técnicas (formação profissional qualificante ou de actualização), para reorganizar os saberes, as experiências e os conhecimentos com vista ao seu ingresso e/ou reingresso no mundo do trabalho com melhores perspectivas de empregabilidade e de adaptabilidade. Portanto, o repertório comportamental evidencia o conjunto de comportamentos que estes

assumem no sentido de conseguir estruturar e desenvolver o seu projecto profissional e de vida, aproveitando o processo formativo.

Os itens do QRC cujos conteúdos apontam para a mobilização de atitudes e comportamentos no sentido da consecução de objectivos a curto e a médio prazo são aqueles que se saturam no factor I e II na análise factorial exploratória. Estes itens remetem para comportamentos de acção, realização pessoal e de concretização de objectivos específicos relativamente à formação profissional que frequentam. Significam essencialmente, o assumir de atitudes positivas dos formandos na concretização da sua qualificação profissional com vista a alcançar os objectivos definidos inicialmente.

Em resumo, os resultados evidenciam ainda que os itens do QRC reflectem conteúdos referentes ao repertório comportamental mais significativo dos formandos, permitem a recolha de informação sistematizada e organizada relativamente à atitude e comportamento dos desempregados à procura do primeiro emprego e desempregados à procura de novo emprego. As suas características avaliativas, evidenciam a clareza e compreensão dos seus itens, que deram sentido e significado à sua construção e pode abrir caminho à possibilidade deste poder ser utilizado noutros contextos com idênticos objectivos, nomeadamente, em contextos de formação profissional.

Os resultados da intercorrelação entre os itens do QRC e as dimensões de adaptabilidade, sugerem a leitura de que existe relação entre os construtos da dimensão de adaptabilidade e os itens do QRC (repertório comportamental), ambos estão correlacionados significativa e positivamente e quando combinados são complementares. O que sugere que o repertório comportamental dos formandos, orienta-se fortemente no sentido de interactivar com atitudes de adaptabilidade.

de, destacando as correlações mais elevadas com as dimensões Controlo (0.67**) Curiosidade (0.65**) e Confiança (0.65**). Contudo, existem também algumas correlações menos elevadas entre o QRC e as dimensões de adaptabilidade. Estas correlações verificam-se mais com as dimensões, Preocupação (0.62**) e Cooperação (0.62**). São resultados que demonstram que estes instrumentos podem ser utilizados de forma combinada para realizar estudos com activos desempregados em contextos de formação profissional.

Para complementar a análise estatística e proceder ao estudo mais abrangente da amostra dos activos desempregados, utilizou-se também o método análise estatístico de correlação canónica. Os resultados da correlação canónica permitem evidenciar que, ao analisar os coeficientes de estrutura da primeira função ou raiz canónica, que as variáveis críticas relevantes principais são o Controlo, a Curiosidade, a Preocupação, a Confiança e, em menor grau a Cooperação, dado apresentar uma menor contribuição para a variável crítica sintética. A considerar o facto de que, dados os coeficientes de estrutura de variáveis terem o mesmo sinal, indica que todos se relacionam positivamente, uma vez que os coeficientes de estruturas dos comportamentos são positivos, e estão positivamente relacionados com as dimensões da adaptabilidade.

Estes resultados, em geral, suportam as relações tecnicamente esperadas entre comportamentos e dimensões de adaptabilidade e podem designar a Função ou Raiz canónica 1 como comportamentos específicos que o formando adopta para estimular e promover a sua possibilidade de adaptabilidade.

Relativamente aos resultados da análise de correlação canónica usando as 18 variáveis do QRC como preditores das cinco dimensões de adaptabilidade para avaliar a relação multivariada partilhada pelos dois conjuntos de variáveis, isto é,

os Comportamentos (QRC), e a Adaptabilidade (IA), evidenciam que estes permitem testar o arranjo hierárquico de funções em termos de significância estatística.

A segunda função, ou seja, o conjunto das raízes ou funções canónicas, indica que o modelo total explica uma porção substancial, cerca de 77%, da variância partilhada entre os dois conjuntos de variáveis. Estes resultados são da análise da redução de dimensões que permitem testar o arranjo hierárquico de funções em termos de significância estatística. Ou seja, as funções ou raízes totais são de 1 a 5, sendo estatisticamente significativas. As funções de 2 a 5 também são estatisticamente significativas. Portanto, dados os quadrados das correlações canónicas para cada função (R^2_c), apenas as duas primeiras funções ou raízes são consideradas de valor no contexto deste estudo. Deste modo, os coeficientes de estrutura sugerem que a única variável critério com relevância é a dimensão Cooperação, evidenciando que as competências, estão positivamente relacionadas com a dimensão Cooperação que pode ser designado por comportamentos de aceitação do outro, interacção com os outros, interajuda e de trabalho em equipa cooperando e partilhando os mesmos mecanismos, procedimentos e instrumentos com objectivo comum. Os resultados da correlação canónica (Figura n.º 7.3), demonstram que apesar dos coeficientes da estrutura com o mesmo sinal (negativo), o que tecnicamente corresponde a uma correlação positiva entre a variável predictor (itens do QRC) e a variável da dimensão Cooperação de Adaptabilidade, sugerindo assim, que esta é a única variável critério com relevância. O que significa que os formandos procuram desenvolver repertório comportamental potenciador de atitudes de Preocupação, Controlo, Curiosidade, e Confiança configurando a adaptabilidade na carreira.

Ao longo deste trabalho foram focalizados aspectos que representam contributos para o apoio e a ajuda na construção de projectos profissionais e de vida de activos desempregados.

Todavia a resposta ao desemprego, que é um dos grandes flagelos da sociedade contemporânea como referido no capítulo 1, requer que se encontre uma solução para fazer face a esta problemática, pelos intervenientes (governos, empresas, comunidades e a sociedade em geral), para promover soluções que travem, colmatem e até limitem esta situação e a sua progressão descontrolada no Século XXI.

Este trabalho versa sobre esta realidade (activos desempregos) e procura fazer reflexão e análise que demonstrem as características típicas do público desempregado, as contingências da sua vida e as condicionantes imperativas que marcam o seu comportamento e destacar alguns caminhos que podem constituir uma solução.

A aplicação ou utilização de qualquer um destes instrumentos também revela limitações, quando se trata do seu uso em grandes grupos, pelas dificuldades que se prendem com o apuramento dos resultados em curto espaço de tempo, visto que requer um período considerável para a sua apreciação. A inclusão destes instrumentos, com maior relevância como o IA, sobretudo no contexto do IEF, na organização dos planos pessoais de emprego (PPE), ou seja, de entre o conjunto de intervenções técnicas, que de acordo com os resultados destes, poderá constituir um elemento facilitador para o encaminhamento do indivíduo para diferentes medidas (respostas à sua situação em concreto), entre as quais, ofertas de emprego, programas de estágio e/ou formação profissional. Havendo uma forma de aplicação do IA para grupos grandes, como por exemplo, estar disponível em

suporte informático, com cotação automática e disponibilização imediata dos resultados, responderia a esta limitação tornando-se assim mais célere e productivo para a sua utilização no contexto do IEFP. Não obstante, poderá ser usado e aplicado para fins específicos no IEFP, como os trabalhos de acompanhamento de aprendizagem de competências específicas das dimensões de adaptabilidade durante o processo formativo reforçando com isso significativamente os activos desempregados especialmente os DLD's.

Sem dúvida que uma das grandes dificuldades que se tem hoje em dia, de encontrar soluções para responder adequadamente à necessidade dos desempregados especialmente os DLD's é a baixa escolaridade e/ou competências muito limitadas. Encontrar uma resposta nesta situação e exclusivamente no âmbito da psicologia de carreira não será suficiente, é necessário trabalho articulado conjuntamente com outras instituições que intervêm neste tipo de situações fazendo acompanhamento tanto na vertente psicológica como na pedagógica, para que se tenha sucesso e possa construir o seu próprio projecto de vida, promovendo com isto a sua adaptabilidade na carreira.

A criação e implementação de programas de empregabilidade destinados a activos desempregados no âmbito do IEFP, sustentado nas dimensões de adaptabilidade, poderia constituir uma solução relevante com significado especial para este público-alvo. Seria uma solução que bem estruturada e tecnicamente bem desenvolvida, com etapas precisas e céleres de concretização, com prontidão no apoio às necessidades de ajudar o activo na execução das suas ideias e projectos profissionais, reforçando o seu ingresso ou reingresso no mundo de trabalho.

Os programas devem considerar um conjunto de variáveis, contextuais e psicológicas integrando na sua estrutura conteúdos que visem o desenvolvimento

de dimensões de adaptabilidade na carreira e proporcionem a este público um maior tempo de permanência no contexto real de trabalho (estágio do curso), valorizando também as competências outrora apreendidas em contexto formativo entre outras formas de aprendizagens interiorizadas e os saberes fortemente sustentados.

É evidente que qualquer programa que vise apoiar a empregabilidade precisa de articular um conjunto de competências técnicas e profissionais de acordo com a realidade do mundo de trabalho; nesse sentido, deve contar com um processo de acompanhamento especializado, como ferramenta essencial na realização de qualquer actividade profissional. Ou seja, uma das formas de superar estas limitações, ingresso e reingresso no mundo de trabalho é estimular a adaptabilidade e empregabilidade dos activos desempregados, com programas de emprego que devem fundar-se na necessidade imperiosa de reduzir procedimentos, encurtar processos e combinar um conjunto de disciplinas técnicas articuladas para assim responder em tempo útil às necessidades e problemática deste público-alvo mediante um processo de acompanhamento sistematizado.

As diversas limitações que decorrem da tentativa de apoiar o activo desempregado verificam-se quando o acompanhamento e a intervenção com o DLD são marcados pela desarticulação que, por sistema, acontece nas e entre as instituições de emprego, de formação e em gabinetes de intervenção individual.

Ainda no âmbito da formação profissional, as limitações são evidentes na medida em que não basta colocar no referencial de formação de algumas acções de formação, a formação transversal e o UFCD com conteúdos e alguns materiais de trabalho ou programas dirigidos para este tipo de público, é preciso essencialmente técnicos especializados nesta área como psicólogos, conselheiros de orientação profissional, técnicos de formação e formadores, entre outros. Deste modo,

é possível fazer um trabalho articulado de apoio global ao desempregado (a nível pessoal e técnico), na aquisição de competências e conhecimentos adequados que proporcione realmente ganhos a nível da autonomia, no exercício de uma ou várias actividades profissionais ao longo da sua carreira e sentir-se valorizado capaz e útil.

Nos contextos formativos e escolares, os programas transversais e de acompanhamento psicopedagógico devem visar também a perspectiva de empregabilidade e adaptabilidade na carreira, ou seja, um reforço significativo da aprendizagem de forma focalizada no desenvolvimento das dimensões de adaptabilidade, para que de forma continua tenham preocupação com a sua situação actual e o passo seguinte a dar na actividade profissional, agir atempadamente e fazendo gestão da aprendizagem das competências ou tarefas mais necessárias no imediato.

A leitura e interpretação de forma separada dos resultados das dimensões de adaptabilidade, isoladamente, poderia permitir verificar a importância e implicação de cada uma destas dimensões em activos desempregados e como essa dimensão se relaciona com o repertório comportamental, de maneira a poder contribuir no apoio ao desenvolvimento desse recurso.

Contudo, não se pode ignorar a leitura e análise dos resultados, no seu conjunto proporcionados pelo IA.

A análise dos resultados relativamente ao conteúdo do conjunto de itens que se agrupam nos diferentes factores resultantes da análise factorial exploratória, demonstra que estes apresentam médias tendencialmente muito elevadas, em termos globais, tanto no Inventário sobre Adaptabilidade como no Questionário sobre Repertório Comportamental. O conteúdo dos itens organizados nestes factores sugere as seguintes leituras: a primeira pode-se considerar que a interpretação

e leitura psicológica do conteúdo destes itens, quando analisados em conjunto, revelam pouca clareza e de compreensão bastante diversificada, podem apresentar diferenças ou semelhanças e gerar alguma confusão de entendimento ou de compreensão pelo activo desempregado, acabando por não ser suficientemente descritivo e levando à concentração das opções de escolha na escala de alternativa de respostas. Sendo assim, considerando este aspecto, a integração de outras dimensões, desde que suportadas pela noção de adaptabilidade, e ajustadas ao contexto do IEFP, poderiam vir a constituir objecto de estudo. Deste modo, dever-se-á considerar numa próxima revisão do instrumento, a reformulação da escala de alternativas de respostas do IA - muito pouco, pouco, razoavelmente, bastante ou muito - por forma a ser mais descritiva e permitir fazer-se uma opção que melhor corresponda à realidade do activo desempregado.

Quanto ao QRC revela-se também fundamental aprofundar e melhorar a sua capacidade de articulação com outros instrumentos de atitudes e a inclusão de uma dimensão que integre na sua composição variáveis cognitivas como a orientação para as realidades e o compromisso (Super, 1983a citado em Duarte, 1993, p.98), que permita fazer análise de conteúdo, avaliar as variáveis cognitivas e comportamentais, como o conhecimento de si próprio - traços de personalidade - da sua situação particular do desemprego e a auto-avaliação do seu envolvimento com a construção e concretização do seu projecto profissional. Ou seja, dimensão que possibilite realizar análises de conteúdo relativamente ao que o formando será capaz de fazer com os seus conhecimentos anteriores e presentes perspectivando o seu futuro profissional, atendendo às aprendizagens adquiridas no contexto formativo como o conhecimento da realidade das profissões, da complexidade das tarefas, das exigências do mundo de trabalho, assim como, o compromisso deste

na execução de um conjunto de tarefas, procedimentos que conduzam à efectivação do seu compromisso com o seu projecto profissional e de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, A. J. (2007, Jan/Abril). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, 2, 51-58.

Alves, N. (2007, Jan/Abr). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, 2, 59-68.

Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 23, pp. 1-44). Chichester, UK: John Wiley & Sons. doi: 10.1002/9780470773277.ch1

Arthur, Michael B., Hall, Douglas T., & Lawrence, Barbara S. (1989). Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In Michael B. Arthur, Douglas T. Hall & Barbara S. Lawrence (Ed.), *Handbook of Career Theory* (pp. 7-25). NY: Press Syndicate of the University of Cambridge.

Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation and work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 8, pp. 1-39). Greenwich, CT: JAI Press.

Ashforth, B. E., & Fugate, M. (2001). Role transitions and the life span. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective* (pp. 225–257). Mahwah, NJ: Lawrence

Blustein, D. L. (2001). The interface of work and relationships: A critical knowledge base for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192.

Blustein, D. L., Schultheiss, P. D. E., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 423-440.

Boyer, R. (1987). La flexibilité du travail en Europe. Paris, France (ed.). *La Découverte*.

Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 470-484.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In Schmitt & W. C. Borman (Eds.). *Personnel Selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco : Jossey-Bass.

Canário, R. (2000). *Educação de Adultos: um campo e uma problemática*. Lisboa: EDUCA.

Casaca, S. F. (2005). *Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização*. Lisboa: ISEG - Universidade Técnica de Lisboa. SOCIUS Working Papers, N°10/2005.

Cavaco, C. (2002). *Aprender Fora da Escola: Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: EDUCA.

Centro Nacional de Qualificação de Formadores (2010, Março) - A Centralidade do portfólio. Newsletter on-line (2013), do Departamento de Formação Profissional do IEFP.

Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 18, 1-42. Stamford, CT: JAI Press.

Collin, A., & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385-398.

Cunha, L. M. A. (2007). *Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes*. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências, Universidade de Lisboa.

Decreto-Lei n.º 396/2007. (2007). Regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e a criação do Quadro Nacional de Qualificações, do Catálogo Nacional de Qualificações e da caderneta individual de competências. *Diário da República I Série*. N.º 251 (07-12-31), 9165.

Decreto-Lei n.º 88/2006. (2006). Regula os cursos de especialização tecnológica, formações pós-secundárias não superiores que visam conferir qualificação profissional do nível 4. Altera o Decreto-Lei n.º 393-B/99 de 2 de Outubro, que regula os concursos especiais de acesso e ingresso no ensino superior. *Diário da República I Série A*. N.º 99 (06-05-23), 3474.

DeFillipi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 116-131). New York: Oxford University Press.

DELIBERAÇÃO n.º 1208/2013. Torna pública a alteração da Deliberação n.º 1280/2006, de 21 de Setembro, que aprovou o instrumento normalizado de apresentação dos pedidos de registo e de criação e autorização de funcionamento de cursos de especialização tecnológica. *Diário da República II Série*. N.º 103 (13-05-29). 17101.

Demailly, L. (1987). La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants. *Sociologie du travail*, 59-69.

Despacho n.º 1039/2013. (2013). Cria o projecto-piloto de integração, no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), de um conjunto de Unidades de Formação

de Curta Duração (UFCD) de 10 horas em áreas tecnológicas com maior procura por parte dos formandos e com maior adesão formativa por parte dos empregadores, associadas a sectores de produção de bens e serviços transaccionáveis, em diferentes áreas de educação e formação. *Diário da República II Série*. Nº 13 (13-01-18), 2492.

Despacho n.º 15053/2009. (2009). Alteração do Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção 2.1, «Reconhecimento, validação e certificação de competências», do POPH, aprovado pelo despacho n.º 18229/2008, de 20 de Junho. Altera os Despacho n.º 18229/2008, 18227/2008, 18223/2008, 18363/2008, 18362/2008, 18474/2008, 18359/2008, todos de 20 de Junho de 2008. *Diário da República II Série*. Nº 127 (09-07-03), 26020.

Despacho n.º 18619/2010. (2010). Altera e republica o Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção nº 1.2, "Cursos Profissionais", do eixo nº 1, "Qualificação Inicial de Jovens", do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), aprovado pelo despacho 18224/2008, de 8 de Julho. *Diário da República II Série*. Nº 241 (10-12-15), 60672.

Despacho n.º 3435/2011. (2011). Altera o regulamento aprovado pelo despacho n.º 18 224/2008, de 8 de Julho, que define o sistema de aprendizagem do eixo n.º 1, "Qualificação inicial de jovens", do Programa Operacional Potencial Humano. *Diário da República II Série*. Nº 36 (11-02-21), 8825.

Despacho n.º 3863/2014. (2014). Altera o regulamento específico que define a tipologia de intervenção n.º 1.3 «Cursos de Educação e Formação de jovens» do eixo n.º 1 «Qualificação inicial de jovens», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), aprovado em anexo ao Despacho n.º 18228/2008, de 8 de Julho. *Diário da República II Série*. Nº 50 (14-03-12), 6845.

DESPACHO n.º 978/11. D.R. II Série. 8 [11-01-12] 2139. Caracteriza os níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ). *Diário da República II Série*. Nº 8 (11-01-12). 2139

Direcção-Geral de Formação Vocacional (2004). *Reconhecimento e Validação de Competências: Instrumentos de Medição*. Lisboa: Direcção-Geral de Formação Vocacional - ME.

Djaló, A. T. (2003). *Expectativas profissionais e preocupação de carreira na formação profissional: estudo exploratório* (Dissertação de mestrado em psicologia de orientação e desenvolvimento da carreira). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

Dries, N., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Belgium Form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 674-679. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.012

Duarte, A. (1992). *Análise de Trabalho: Abordagem Sistémica*. Colecção aprender. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Duarte, A. (1996, Dezembro). Uma Nova Formação Profissional para um Novo Mercado de Trabalho. *Formar*, 21, 11-23.

Duarte, A. (2006, Jan/Mar). O Novo Paradigma de Formação Profissional. *Formar*, 54, 3-27.

Duarte, A. (2010, Jul/Ago/Set). Vinte anos na qualificação profissional em Portugal (1990-2010). *Formar*, 72, 20-24.

Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009).

A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology*, 44 (2), 392-406.

Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019

Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.009

Duarte, M.E. (2004, extra-série). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica*, 549-557.

Faustino, F. (2010, Abr/Mai/Jun). Formar para Exportar. O desenvolvimento de competência de Empregabilidade: Uma orientação metodológica para formadores e avaliadores. *Formar*, 71, 32-36.

Finn, D. (1985). The Manpower Services Commission and the Youth Training Scheme. In R. Dale (ed.), *Education, training and employment*. Oxford: Pergamon.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

Gonçalves, T. B., Fernandes, C. M. (2004-2007). *Olhares Cruzados Sobre Educação Não Formal - Análise de Práticas e Recomendações*. Motivating Adults towards Learning - MAPA.

Goode, W. J., & Hatt, P. K. (1972). *Métodos em Pesquisa Social*. São Paulo: Nacional.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.

Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1992). *Career Guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (4th ed.). New York: HarperCollins.

Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 21-55). San Francisco: Jossey-Bass.

Hill, M. & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário*, (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo Ltd.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1985a). *The Self-Directed Search: Professional Manual* - 1985 Edition. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1985b). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Hoz, A. (1985). *Investigacion Educativa: Dicionário Ciências da Educação*, Madrid: Ediciones Anaya, S.A.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2012, Relatório anual). Situação do mercado de emprego. *Mercado de Emprego*. Lisboa: Gabinete de Estudos e Avaliação, 1-29

Instituto Nacional de Estatística (2013, Novembro). Estatísticas do Emprego 3º trimestre. *Destaque*. Lisboa: Serviço de comunicação e Imagem. 1-9

Johns, R. (2010, March). Likert Items and Scales. *Survey Question Bank*. Retirado de <http://survey.net.ac.uk/sqb/datacollection/likertfactsheet.pdf>

Jöreskog, K., & Sörbon, D. (1993) *Lisrel 8: Structural equation modeling with SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood: Scientific Software International.

Josselson, R. (1995). Imagining the real. Empathy, narrative and the dialogic self. In: Josselson R., Lieblich A, (Eds). *Interpreting Experience. The Narrative Study of Lives* (Vol.3, pp. 27-44). Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Kidd, J. M. (2004). Emotion in career contexts: Challenges for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (3), 441-454.

Kluytmans, Frits & Ott, Marlies (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, pp. 261-272.

Knasel, E. G., Super, D. E., Kidd, J. M., (1981). *Work salience and work values: their dimensions, assessment and significance*. Final Technical Report. Hertford: National Institute for Careers Education and Counseling.

Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competences for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303-319.

LePine, J. A. (2005). Adaptation of teams in response to unforeseen change: Effects of goal difficulty and team composition in terms of cognitive ability and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1153-1167.

Lindsay, C., McCracken, M., McQuaid, R. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies* 19 (2), 187-200.

London, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 119-153). San Francisco: Jossey-Bass.

Lopes, H. (2008, Out. Nov. Dez.). Flexibilidade e adaptabilidade. *Dirigir*, 3-5.

Loureiro, R. G. (2006). *Enfrentar o desemprego: um estudo empírico e estratégias de aconselhamento*. Estudos nº36. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Mão-de-Ferro, A., e Fernandes, V. (1992). *Os Jovens e a Vida Activa*. Colecção aprender. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Mão-de-Ferro, A., e Fernandes, V. (1997). *O Formador e o Grupo*. Colecção Aprender. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Maroco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*. Pêro Pinheiro: Edição ReportNumber. (www.reportnumber.pt/aee).

Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências humanas*. Lisboa: Climepsi.

Mattar, F. N. (2014). *Pesquisa de marketing: metodologia, planeamento, execução e análise*. São Paulo: Atlas.

McMahon, M. L., & Watson, M. (2011). Constructivism and career counseling: Past, present and future. In M. McMahon & M. Watson (Ed.), *Career counseling*

and constructivism – Elaboration of constructs (pp. 145-152). New York, NY: Nova Science Publishers.

McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.

Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Dom Quixote.

Miller-Tiedemann, A. (1988). *LifeCareer: How it can benefit you*. Vista, CA: LifeCareer Foudation.

Miller-Tiedemann, A., & Miller-Tiedemann, D. V. (1990). *Career decision making: An individualistic perspective*. D: Brown, & L. Brooks (Eds), *Career choice and development* (2nd ed.), pp.308-337. San Francisco:Jossey-Bass.

Miranda, F. (2011). *Investigação por questionário: Teoria e Prática*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Educação, Universidade de Lisboa.

Morrison, R. F. (1977). Career adaptivity: The effective adaptation of managers to changing role demands. *Journal of Applied Psychology*, 62, 549-558.

Mumford, M. D., Baughman, W. A., Threlfall, K. V., Uhlman, C. E., & Costanza, D. P. (1993). Personality, adaptability, and performance: Performance on well-defined and ill-defined problem-solving tasks. *Human Performance*, 6, 241-285.

Murphy, P. R., & Jackson, S. E. (1999). Managing work role performance: Challenges for twenty-first century organizations and their employees. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 325-365). San Francisco: Jossey-Bass.

Neimeyer, R. A. (2004). Fostering post-traumatic growth: A narrative contribution. *Journal of Psychological Inquiry*, 15, 53-59.

Nicholson, N., & West, M. (1989). Transitions, work histories and careers. M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*, 181-201. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Nyhan, B. (1991). *Desenvolver a capacidade de aprendizagem das pessoas*. Bruxelas: Editora Interuniversidades Europeias.

Oyserman, D., Bybee, D. & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social Psychology*, 91, 188-204.

Parasuraman, A. (1991). *Marketing research*. 2. ed. Addison Wesley Publishing Company.

Patton, W., & McMahon, M. (1998). *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co. (1999).

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001

Pinheiro, J., e Ramos, L. (1998). *Métodos pedagógicos*. Coleção aprender. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 11- 45.

Ployart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.) *Understanding adaptability: a prerequisite for effective performance within complex environments*, 3-39. Amsterdam: Elsevier.

Porfeli, E. J., & Savickas M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748-753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.009

Portaria n.º 1497/2008. (2008). Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens. *Diário da República I Série*. Nº 245 (08-12-19), 8960.

Portaria n.º 230/2008. (2008). Define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, e revoga a Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho. *Diário da República I Série*. Nº 48 (08-03-07), 1456.

Portaria n.º 256/2005. (2005). Aprova a actualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF). *Diário da República I Série B*. Nº53 (05-03-16), 2281.

Portaria n.º 283/2011. (2011). Segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro. *Diário da República I Série*. Nº 204 (11-10-24), 4695.

Portaria n.º 294/2012. (2012). Aprova os Estatutos da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I. P. *Diário da República I Série*. Nº 189 (12-09-28), 5456.

Portaria n.º 711/2010. (2010). Primeira alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro. *Diário da República I Série*. Nº 159 (10-08-17), 3551.

Portaria nº 781/2009. (2009). Regula o Sistema Nacional de Qualificações e cria o Catálogo Nacional de Qualificações. *Diário da República I Série*. Nº 141 (23-07-09), 4774-4476.

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adaptabilities scale - France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 692-697. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.021

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

Quintas, H. L. M. (2008). *Educação de Adultos: vida no currículo e currículo na vida*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P. - Perspectivas e Reflexões.

Renault, E. (2004). L'enjeu politique de l'identité [The importance of identity's politics]. In A. Al-Azmeh, W. Bin, D. A. Hollinger, N. Jarayam, M. Mamdani, & E. Renault (Eds.), *Les mots du monde L'identité* [World's keywords: Identity]. Paris: La Découverte.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012. (2012). Aprova o modelo de funcionamento do Serviço Público de Emprego: Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego. Diário da República I Série. Nº 50 (09-03-12).1059-1061.

Richardson, M.S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 425-433.

Richardson, M.S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas and W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347-360). Palo Alto, CA, US: Davies-Black Publishing.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric

properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.004

Santandré, J., Rodrigues, A., Honório, F., Duarte, M. D. e Melo, L. (2000). *Desajustamento entre a procura e a oferta de emprego registadas no IEFP*. Estudo e análises. Lisboa: Observatório do emprego e formação profissional, 37, 17-163.

Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 284-290.

Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of Career Construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97-113). New York: Springer.

Savickas, M. L. (2010). Re-viewing scientific models of career as social construction. *Revista Portuguesa de Psicologia/Psychologica*, Número conjunto comemorativo, 33-43.

Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st Century. *Journal of Counselling & Development*, 90, 13-19.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. (2ed., pp 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2010, Julho). Career adaptability: Psychological readiness and psychosocial resources. In M. L. Savickas (Chair), *Career adaptability: Model and measure. Invited symposium* realizado no 27th Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australia.

Simões, V., C. (2000). *Investimento, produtividade, competitividade e emprego: Evolução sectorial*. Estudos e análises. Lisboa: Observatório do emprego e formação profissional, 31, 23-271.

Sloman, J. (1991). Unemployment. Economic. issues. Harvester Wheateaf.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.020

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190. doi.org/10.1037/h0056046

Super, D. E. (1976). Vocational Guidance: Emergent Decision-Making in a Changing Society, *Actas do VIII Seminário da Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional*, Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia, Vol. 1, 123-152.

Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (1st Ed.) (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007

Thomas, D. A., & Gibbons, M. M. (2009). Narrative theory: A Career counseling approach for adolescent of divorce. *Professional School Counseling*, 12(3), 223-229.

Thomas, R. J. (1989). Blue collar career: Meaning and choice in a world of constraints. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (pp.354-379). Cambridge. UK: Cambridge University Press.

Tiedemann, A. M. (1999). *Learning, Practicing and Living the New Careering*. Philadelphia: Taylor & Francis.

Tien, H.-L. S., Wang, Y.-C., Chu, H.-C., Huang, T.-L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.010

Tristany, F. (1996). *Desemprego de média e longa duração dos jovens: Um estudo de caso. Barreiro, Cascais e Torres Vedras*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Estudos, 24, 21-66.

Ullman, J. B. (2006). Structural equation modeling: reviewing the basics and moving forward. *Journal of Personality Assessment*, 87(1), 35-50.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management*, 45, 449-476.

van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adaptabilities scale - Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716-724. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.002

Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development. A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ:Erlbaum.

White, Deena (2001). *To market, to market: employability in the liberal investment state*. Montreal: Université de Montréal (texto policopiado).

Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 499-514.

Young, R., A. & Collin, A. (2004). constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

ANEXOS

Análise Factorial Confirmatória – Grau de ajustamento Por Dimensões de Adaptabilidade

ANEXO 1

Observed Variables									
Adapt_1	Adapt_2	Adapt_3	Adapt_4	Adapt_5	Adapt_6	Adapt_7	Adapt_8	Adapt_9	Adapt_10
Adapt_11	Adapt_12	Adapt_13	Adapt_14	Adapt_15	Adapt_16	Adapt_17	Adapt_18	Adapt_19	
Adapt_20	Adapt_21	Adapt_22	Adapt_23	Adapt_24	Adapt_25	Adapt_26	Adapt_27	Adapt_28	
Adapt_29	Adapt_30	Adapt_31	Adapt_32	Adapt_33	Adapt_34	Adapt_35	Adapt_36	Adapt_37	
Adapt_38	Adapt_39	Adapt_40	Adapt_41	Adapt_42	Adapt_43	Adapt_44	Adapt_45	Adapt_46	
Adapt_47	Adapt_48	Adapt_49	Adapt_50						

ANEXO 2

Covariance Matrix Latent Variables – preoc, cont, curi, coop, conf e adapt - Relationships	
Adapt_1 = preoc	
Adapt_2 = preoc	
Adapt_3 = preoc	
Adapt_4 = preoc	
Adapt_5 = preoc	
Adapt_6 = preoc	
Adapt_7 = preoc	
Adapt_8 = preoc	
Adapt_9 = preoc	
Adapt_10 = preoc	
Adapt_11 = cont	
Adapt_12 = cont	
Adapt_13 = cont	
Adapt_14 = cont	
Adapt_15 = cont	
Adapt_16 = cont	
Adapt_17 = cont	

Adapt_18 = cont
Adapt_19 = cont
Adapt_20 = cont
Adapt_21 = curi
Adapt_22 = curi
Adapt_23 = curi
Adapt_24 = curi
Adapt_25 = curi
Adapt_26 = curi
Adapt_27 = curi
Adapt_28 = curi
Adapt_29 = curi
Adapt_30 = curi
Adapt_31 = coop
Adapt_32 = coop
Adapt_33 = coop
Adapt_34 = coop
Adapt_35 = coop
Adapt_36 = coop
Adapt_37 = coop
Adapt_38 = coop
Adapt_39 = coop
Adapt_40 = coop
Adapt_41 = conf
Adapt_42 = conf
Adapt_43 = conf
Adapt_44 = conf
Adapt_45 = conf
Adapt_46 = conf
Adapt_47 = conf
Adapt_48 = conf
Adapt_49 = conf
Adapt_50 = conf
preoc = adapta
cont = adapta
curi = adapta
coop = adapta
conf = adapta

ANEXO 3

Path Diagram - End of Problem
Covariance Matrix

Adapt_1, Adapt_2, Adapt_3, Adapt_4, Adapt_5 e Adapt_6					
Adapt_1	0.83				
Adapt_2	0.17	0.72			
Adapt_3	0.19	0.23	0.55		
Adapt_4	0.10	0.26	0.15	0.59	
Adapt_5	0.24	0.28	0.24	0.27	0.60
Adapt_6	0.20	0.29	0.24	0.25	0.28
Adapt_7	0.27	0.30	0.20	0.19	0.31
Adapt_8	0.27	0.16	0.23	0.08	0.23
Adapt_9	0.25	0.26	0.25	0.18	0.29
Adapt_10	0.16	0.21	0.18	0.17	0.16
Adapt_11	0.12	0.18	0.15	0.12	0.11
Adapt_12	0.34	0.12	0.17	0.12	0.24
Adapt_13	0.22	0.10	0.20	0.10	0.12
Adapt_14	0.24	0.11	0.08	0.14	0.19
Adapt_15	0.16	0.11	0.17	0.06	0.11
Adapt_16	0.06	0.06	0.09	0.08	0.03
Adapt_17	0.17	0.14	0.15	0.19	0.15
Adapt_18	0.15	0.14	0.13	0.17	0.20
Adapt_19	0.14	0.22	0.13	0.22	0.23
Adapt_20	0.20	0.17	0.12	0.16	0.22
Adapt_21	0.20	0.08	0.14	0.07	0.14
Adapt_22	0.15	0.17	0.14	0.13	0.15
Adapt_23	0.09	0.35	0.16	0.25	0.21
Adapt_24	0.29	0.15	0.18	0.18	0.25
Adapt_25	0.25	0.08	0.13	0.11	0.15
Adapt_26	0.19	0.15	0.17	0.12	0.13
Adapt_27	0.22	0.19	0.18	0.15	0.19
Adapt_28	0.07	0.12	0.17	0.17	0.23
Adapt_29	0.18	0.14	0.19	0.21	0.22
Adapt_30	0.22	0.19	0.22	0.13	0.10
Adapt_31	0.04	0.11	0.11	0.06	0.06
Adapt_32	0.13	0.06	0.20	0.07	0.12
Adapt_33	0.09	0.09	0.11	0.06	0.05
Adapt_34	0.14	0.06	0.14	0.10	0.09
Adapt_35	0.13	0.08	0.10	0.10	0.09
Adapt_36	0.19	0.09	0.16	0.10	0.11
Adapt_37	0.19	0.05	0.09	0.06	0.11
Adapt_38	0.19	0.09	0.16	0.10	0.21
Adapt_39	0.10	0.09	0.13	0.11	0.13
Adapt_40	0.03	0.15	0.09	0.15	0.13
Adapt_41	0.19	0.13	0.20	0.12	0.20
Adapt_42	0.12	0.13	0.16	0.11	0.13
Adapt_43	0.18	0.12	0.18	0.10	0.14
Adapt_44	0.12	0.09	0.12	0.09	0.14
Adapt_45	0.16	0.14	0.12	0.15	0.18
Adapt_46	0.21	0.13	0.12	0.13	0.17
Adapt_47	0.21	0.15	0.16	0.17	0.20
Adapt_48	0.21	0.08	0.12	0.12	0.14
Adapt_49	0.16	0.05	0.16	0.12	0.13
Adapt_50	0.16	0.17	0.16	0.14	0.13

ANEXO 4

Covariance Matrix Adapt_7, Adapt_8, Adapt_9, Adapt_10, Adapt_11e Adapt_12					
--	--	--	--	--	--

Adapt_7 0.69
 Adapt_8 0.24 0.57
 Adapt_9 0.24 0.30 0.81
 Adapt_10 0.17 0.19 0.26 0.65
 Adapt_11 0.16 0.16 0.12 0.20 0.55
 Adapt_12 0.27 0.24 0.31 0.15 0.21 1.01
 Adapt_13 0.21 0.23 0.14 0.16 0.19 0.25
 Adapt_14 0.21 0.19 0.28 0.12 0.11 0.34
 Adapt_15 0.18 0.19 0.15 0.14 0.20 0.12
 Adapt_16 0.12 0.08 0.09 0.08 0.17 0.15
 Adapt_17 0.22 0.18 0.21 0.12 0.11 0.22
 Adapt_18 0.22 0.18 0.19 0.14 0.15 0.23
 Adapt_19 0.26 0.17 0.24 0.19 0.21 0.19
 Adapt_20 0.23 0.17 0.16 0.13 0.14 0.17
 Adapt_21 0.20 0.20 0.13 0.10 0.11 0.20
 Adapt_22 0.20 0.17 0.19 0.13 0.15 0.17
 Adapt_23 0.22 0.07 0.17 0.19 0.12 0.08
 Adapt_24 0.20 0.21 0.28 0.14 0.13 0.27
 Adapt_25 0.19 0.19 0.17 0.05 0.11 0.31
 Adapt_26 0.17 0.15 0.21 0.12 0.16 0.23
 Adapt_27 0.20 0.19 0.19 0.08 0.13 0.20
 Adapt_28 0.18 0.18 0.17 0.10 0.08 0.11
 Adapt_29 0.23 0.18 0.19 0.07 0.12 0.23
 Adapt_30 0.14 0.14 0.18 0.13 0.08 0.15
 Adapt_31 0.08 0.17 0.21 0.14 0.15 0.19
 Adapt_32 0.09 0.18 0.20 0.16 0.10 0.17
 Adapt_33 0.05 0.08 0.14 0.12 0.10 0.12
 Adapt_34 0.10 0.12 0.13 0.12 0.06 0.14
 Adapt_35 0.15 0.08 0.13 0.06 0.10 0.16
 Adapt_36 0.13 0.12 0.20 0.10 0.15 0.16
 Adapt_37 0.10 0.13 0.13 0.06 0.09 0.22
 Adapt_38 0.23 0.21 0.19 0.10 0.08 0.25
 Adapt_39 0.08 0.11 0.16 0.13 0.07 0.20
 Adapt_40 0.15 0.09 0.25 0.18 0.10 0.16
 Adapt_41 0.20 0.21 0.23 0.16 0.20 0.23
 Adapt_42 0.17 0.17 0.15 0.14 0.13 0.17
 Adapt_43 0.17 0.16 0.15 0.12 0.19 0.16
 Adapt_44 0.11 0.12 0.12 0.12 0.14 0.09
 Adapt_45 0.19 0.13 0.23 0.16 0.17 0.24
 Adapt_46 0.18 0.19 0.22 0.11 0.13 0.26
 Adapt_47 0.21 0.18 0.17 0.13 0.14 0.18
 Adapt_48 0.18 0.15 0.17 0.06 0.13 0.17
 Adapt_49 0.16 0.12 0.22 0.17 0.14 0.14
 Adapt_50 0.16 0.11 0.17 0.15 0.09 0.16

ANEXO 5

Covariance Matrix
 Adapt_13, Adapt_14, Adapt_15, Adapt_16, Adapt_17 e Adapt_18

Adapt_13	0.52
Adapt_14	0.24 0.88
Adapt_15	0.23 0.24 0.58
Adapt_16	0.11 0.10 0.14 0.61
Adapt_17	0.20 0.21 0.13 0.09 0.52
Adapt_18	0.14 0.20 0.12 0.12 0.23 0.59
Adapt_19	0.21 0.12 0.14 0.15 0.22 0.30
Adapt_20	0.17 0.24 0.14 0.09 0.16 0.22
Adapt_21	0.15 0.16 0.15 0.16 0.14 0.13
Adapt_22	0.20 0.24 0.16 0.13 0.20 0.17
Adapt_23	0.08 0.04 0.07 0.06 0.09 0.15
Adapt_24	0.18 0.25 0.13 0.09 0.17 0.19
Adapt_25	0.16 0.21 0.15 0.14 0.18 0.18
Adapt_26	0.21 0.19 0.16 0.15 0.13 0.20
Adapt_27	0.15 0.15 0.16 0.06 0.16 0.21
Adapt_28	0.12 0.18 0.12 0.08 0.17 0.16
Adapt_29	0.18 0.24 0.15 0.12 0.23 0.24
Adapt_30	0.19 0.17 0.12 0.01 0.14 0.13
Adapt_31	0.15 0.13 0.11 0.15 0.16 0.08
Adapt_32	0.21 0.14 0.09 0.04 0.13 0.10
Adapt_33	0.12 0.10 -0.03 0.04 0.05 0.04
Adapt_34	0.12 0.17 0.11 0.06 0.11 0.14
Adapt_35	0.17 0.17 0.10 0.08 0.13 0.15
Adapt_36	0.20 0.22 0.15 0.09 0.16 0.15
Adapt_37	0.16 0.26 0.11 0.08 0.20 0.12
Adapt_38	0.22 0.28 0.11 0.08 0.22 0.17
Adapt_39	0.16 0.16 0.04 0.01 0.12 0.10
Adapt_40	0.12 0.07 0.04 0.03 0.12 0.12
Adapt_41	0.25 0.17 0.19 0.18 0.17 0.19
Adapt_42	0.21 0.17 0.14 0.08 0.18 0.16
Adapt_43	0.18 0.16 0.18 0.12 0.16 0.14
Adapt_44	0.16 0.11 0.15 0.08 0.09 0.15
Adapt_45	0.16 0.17 0.13 0.20 0.14 0.26
Adapt_46	0.14 0.19 0.13 0.08 0.18 0.22
Adapt_47	0.20 0.17 0.13 0.07 0.17 0.14
Adapt_48	0.19 0.21 0.15 0.12 0.13 0.16
Adapt_49	0.21 0.20 0.16 0.12 0.18 0.18
Adapt_50	0.16 0.18 0.12 0.14 0.15 0.20

ANEXO 6

Covariance Matrix Adapt_19, Adapt_20, Adapt_21, Adapt_22, Adapt_23 e Adapt_24	
Adapt_19	0.64

Adapt_20 0.28 0.51
 Adapt_21 0.14 0.18 0.63
 Adapt_22 0.20 0.19 0.19 0.46
 Adapt_23 0.20 0.13 0.10 0.12 0.59
 Adapt_24 0.25 0.22 0.23 0.19 0.14 0.64
 Adapt_25 0.16 0.16 0.22 0.17 0.09 0.26
 Adapt_26 0.19 0.20 0.17 0.19 0.11 0.18
 Adapt_27 0.19 0.19 0.16 0.16 0.12 0.26
 Adapt_28 0.18 0.20 0.20 0.20 0.09 0.19
 Adapt_29 0.21 0.25 0.24 0.21 0.12 0.27
 Adapt_30 0.12 0.13 0.10 0.15 0.19 0.22
 Adapt_31 0.12 0.07 0.19 0.13 0.08 0.25
 Adapt_32 0.16 0.11 0.10 0.14 0.06 0.15
 Adapt_33 0.06 0.06 0.08 0.13 0.10 0.07
 Adapt_34 0.11 0.15 0.12 0.15 0.06 0.14
 Adapt_35 0.13 0.13 0.14 0.17 0.08 0.12
 Adapt_36 0.14 0.15 0.15 0.18 0.07 0.19
 Adapt_37 0.11 0.13 0.09 0.20 0.03 0.17
 Adapt_38 0.17 0.20 0.21 0.21 0.09 0.24
 Adapt_39 0.18 0.15 0.10 0.17 0.09 0.16
 Adapt_40 0.12 0.03 0.05 0.17 0.16 0.12
 Adapt_41 0.22 0.18 0.20 0.20 0.12 0.22
 Adapt_42 0.19 0.17 0.15 0.17 0.11 0.17
 Adapt_43 0.15 0.12 0.15 0.13 0.09 0.10
 Adapt_44 0.18 0.17 0.12 0.14 0.09 0.13
 Adapt_45 0.26 0.18 0.16 0.17 0.12 0.17
 Adapt_46 0.24 0.22 0.16 0.18 0.07 0.22
 Adapt_47 0.21 0.22 0.16 0.20 0.07 0.19
 Adapt_48 0.20 0.19 0.14 0.16 0.03 0.17
 Adapt_49 0.21 0.20 0.20 0.18 0.08 0.20
 Adapt_50 0.16 0.18 0.11 0.17 0.13 0.13

ANEXO 7

Covariance Matrix Adapt_25, Adapt_26, Adapt_27, Adapt_28, Adapt_29 e Adapt_30

Adapt_25 0.50
 Adapt_26 0.24 0.55
 Adapt_27 0.20 0.23 0.52
 Adapt_28 0.18 0.14 0.20 0.61
 Adapt_29 0.26 0.19 0.24 0.30 0.61
 Adapt_30 0.20 0.12 0.18 0.15 0.25 0.89
 Adapt_31 0.20 0.12 0.10 0.11 0.20 0.25
 Adapt_32 0.09 0.13 0.11 0.12 0.11 0.21
 Adapt_33 0.06 0.08 0.06 0.01 0.08 0.14
 Adapt_34 0.10 0.10 0.15 0.15 0.16 0.19
 Adapt_35 0.12 0.16 0.11 0.14 0.16 0.13
 Adapt_36 0.12 0.17 0.11 0.18 0.21 0.16
 Adapt_37 0.17 0.12 0.11 0.14 0.18 0.18
 Adapt_38 0.20 0.18 0.14 0.21 0.24 0.17
 Adapt_39 0.11 0.13 0.09 0.10 0.11 0.20
 Adapt_40 0.08 0.13 0.12 0.07 0.08 0.23
 Adapt_41 0.20 0.18 0.18 0.18 0.25 0.24
 Adapt_42 0.13 0.14 0.13 0.14 0.16 0.16

Adapt_43	0.10	0.16	0.14	0.10	0.12	0.13
Adapt_44	0.08	0.13	0.12	0.14	0.13	0.10
Adapt_45	0.14	0.21	0.14	0.10	0.16	0.06
Adapt_46	0.20	0.16	0.18	0.18	0.25	0.18
Adapt_47	0.14	0.16	0.20	0.19	0.27	0.19
Adapt_48	0.16	0.18	0.13	0.13	0.19	0.11
Adapt_49	0.12	0.19	0.10	0.11	0.20	0.10
Adapt_50	0.14	0.16	0.12	0.14	0.15	0.12

ANEXO 8

Covariance Matrix Adapt_31, Adapt_32, Adapt_33, Adapt_34, Adapt_35, Adapt_36						
Adapt_31	1.01					
Adapt_32	0.21	0.53				
Adapt_33	0.13	0.28	0.67			
Adapt_34	0.07	0.20	0.27	0.60		
Adapt_35	0.12	0.15	0.17	0.23	0.44	
Adapt_36	0.17	0.18	0.13	0.18	0.25	0.60
Adapt_37	0.20	0.17	0.09	0.15	0.17	0.27
Adapt_38	0.24	0.19	0.15	0.18	0.20	0.29
Adapt_39	0.18	0.25	0.20	0.14	0.16	0.15
Adapt_40	0.16	0.22	0.17	0.12	0.15	0.12
Adapt_41	0.27	0.20	0.15	0.19	0.19	0.23
Adapt_42	0.18	0.15	0.06	0.12	0.14	0.17
Adapt_43	0.10	0.13	0.05	0.11	0.14	0.17
Adapt_44	0.05	0.12	0.07	0.11	0.16	0.14
Adapt_45	0.07	0.14	0.08	0.11	0.14	0.14
Adapt_46	0.15	0.15	0.07	0.19	0.16	0.17
Adapt_47	0.19	0.17	0.11	0.20	0.17	0.21
Adapt_48	0.16	0.18	0.09	0.14	0.17	0.17
Adapt_49	0.18	0.18	0.14	0.14	0.16	0.25
Adapt_50	0.12	0.14	0.12	0.17	0.20	0.15

ANEXO 9

Covariance Matrix Adapt_37, Adapt_38, Adapt_39, Adapt_40, Adapt_41 e Adapt_42	
Adapt_37	0.61
Adapt_38	0.24 0.59

Adapt_39	0.21	0.24	0.64			
Adapt_40	0.16	0.12	0.20	0.94		
Adapt_41	0.15	0.24	0.17	0.13	0.56	
Adapt_42	0.16	0.15	0.14	0.15	0.18	0.44
Adapt_43	0.10	0.17	0.11	0.08	0.18	0.17
Adapt_44	0.12	0.15	0.16	0.03	0.14	0.16
Adapt_45	0.07	0.14	0.11	0.08	0.24	0.20
Adapt_46	0.17	0.22	0.12	0.08	0.25	0.19
Adapt_47	0.18	0.21	0.13	0.12	0.22	0.17
Adapt_48	0.13	0.17	0.09	0.08	0.17	0.16
Adapt_49	0.07	0.24	0.15	0.09	0.22	0.18
Adapt_50	0.11	0.18	0.11	0.05	0.19	0.15

ANEXO 10

Covariance Matrix Adapt_43, Adapt_44, Adapt_45, Adapt_46, Adapt_47 e Adapt_48						
Adapt_43	0.48					
Adapt_44	0.20	0.40				
Adapt_45	0.16	0.20	0.64			
Adapt_46	0.14	0.17	0.26	0.49		
Adapt_47	0.14	0.16	0.19	0.27	0.55	
Adapt_48	0.14	0.13	0.22	0.24	0.30	0.55
Adapt_49	0.14	0.14	0.24	0.17	0.22	0.29
Adapt_50	0.16	0.16	0.19	0.17	0.19	0.14

ANEXO 11

Covariance Matrix Adapt_49 Adapt_50	
Adapt_49	0.64
Adapt_50	0.24 0.42

ANEXO 12

Number of Iterations = 57 LISREL Estimates (Maximum Likelihood) Measurement Equations

Adapt_1 = 0.46*preoc, Errorvar.= 0.61 , R² = 0.26
(0.050)
12.15
Adapt_2 = 0.48*preoc, Errorvar.= 0.49 , R² = 0.32
(0.064) (0.041)
7.48 11.92
Adapt_3 = 0.44*preoc, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.36
(0.057) (0.030)
7.73 11.77
Adapt_4 = 0.39*preoc, Errorvar.= 0.44 , R² = 0.25
(0.056) (0.036)
6.97 12.16
Adapt_5 = 0.53*preoc, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.47
(0.064) (0.029)
8.34 11.16
Adapt_6 = 0.52*preoc, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.40
(0.065) (0.036)
7.97 11.58
Adapt_7 = 0.54*preoc, Errorvar.= 0.39 , R² = 0.43
(0.066) (0.035)
8.13 11.42
Adapt_8 = 0.45*preoc, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.36
(0.058) (0.031)
7.78 11.73
Adapt_9 = 0.54*preoc, Errorvar.= 0.52 , R² = 0.36
(0.070) (0.044)
7.77 11.74
Adapt_10 = 0.39*preoc, Errorvar.= 0.50 , R² = 0.23
(0.057) (0.041)
6.76 12.23
Adapt_11 = 0.35*cont, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.23
(0.034)
12.37
Adapt_12 = 0.50*cont, Errorvar.= 0.76 , R² = 0.25
(0.074) (0.061)
6.78 12.31
Adapt_13 = 0.45*cont, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.39
(0.058) (0.027)
7.69 11.86
Adapt_14 = 0.48*cont, Errorvar.= 0.65 , R² = 0.26
(0.070) (0.053)
6.84 12.30
Adapt_15 = 0.36*cont, Errorvar.= 0.45 , R² = 0.22
(0.055) (0.037)
6.55 12.38
Adapt_16 = 0.26*cont, Errorvar.= 0.54 , R² = 0.11
(0.051) (0.043)
5.11 12.61
Adapt_17 = 0.42*cont, Errorvar.= 0.34 , R² = 0.34
(0.057) (0.028)
7.43 12.04
Adapt_18 = 0.45*cont, Errorvar.= 0.39 , R² = 0.34
(0.061) (0.032)
7.44 12.03
Adapt_19 = 0.50*cont, Errorvar.= 0.40 , R² = 0.38
(0.065) (0.033)
7.66 11.88
Adapt_20 = 0.45*cont, Errorvar.= 0.31 , R² = 0.40
(0.058) (0.026)
7.74 11.82

Adapt_21 = 0.42*curi, Errorvar.= 0.45 , R² = 0.28
(0.037)
12.17
Adapt_22 = 0.43*curi, Errorvar.= 0.27 , R² = 0.41
(0.051) (0.023)
8.43 11.69
Adapt_23 = 0.27*curi, Errorvar.= 0.52 , R² = 0.13
(0.050) (0.041)
5.53 12.56
Adapt_24 = 0.51*curi, Errorvar.= 0.38 , R² = 0.40
(0.060) (0.032)
8.40 11.72
Adapt_25 = 0.45*curi, Errorvar.= 0.30 , R² = 0.40
(0.053) (0.025)
8.41 11.71
Adapt_26 = 0.43*curi, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.34
(0.054) (0.030)
7.97 11.97
Adapt_27 = 0.44*curi, Errorvar.= 0.33 , R² = 0.37
(0.054) (0.028)
8.18 11.86
Adapt_28 = 0.42*curi, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.29
(0.056) (0.036)
7.61 12.12
Adapt_29 = 0.54*curi, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.47
(0.061) (0.028)
8.81 11.34
Adapt_30 = 0.40*curi, Errorvar.= 0.73 , R² = 0.18
(0.063) (0.059)
6.31 12.45
Adapt_31 = 0.39*coop, Errorvar.= 0.86 , R² = 0.15
(0.069)
12.39
Adapt_32 = 0.44*coop, Errorvar.= 0.34 , R² = 0.36
(0.071) (0.029)
6.13 11.56
Adapt_33 = 0.36*coop, Errorvar.= 0.54 , R² = 0.20
(0.068) (0.044)
5.37 12.25
Adapt_34 = 0.41*coop, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.28
(0.070) (0.036)
5.85 11.92
Adapt_35 = 0.43*coop, Errorvar.= 0.26 , R² = 0.42
(0.068) (0.023)
6.29 11.23
Adapt_36 = 0.49*coop, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.40
(0.078) (0.032)
6.26 11.32
Adapt_37 = 0.43*coop, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.31
(0.073) (0.036)
5.96 11.81
Adapt_38 = 0.52*coop, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.46
(0.081) (0.029)
6.41 10.90
Adapt_39 = 0.43*coop, Errorvar.= 0.46 , R² = 0.29
(0.073) (0.039)
5.86 11.91
Adapt_40 = 0.34*coop, Errorvar.= 0.82 , R² = 0.12
(0.073) (0.066)
4.68 12.48

Adapt_41 = 0.49*conf, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.42
(0.027)
11.75
Adapt_42 = 0.40*conf, Errorvar.= 0.29 , R² = 0.36
(0.042) (0.024)
9.57 12.01
Adapt_43 = 0.36*conf, Errorvar.= 0.35 , R² = 0.27
(0.043) (0.029)
8.51 12.26
Adapt_44 = 0.35*conf, Errorvar.= 0.27 , R² = 0.31
(0.039) (0.023)
9.05 12.15
Adapt_45 = 0.47*conf, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.35
(0.050) (0.035)
9.48 12.04
Adapt_46 = 0.48*conf, Errorvar.= 0.25 , R² = 0.48
(0.045) (0.022)
10.89 11.47
Adapt_47 = 0.49*conf, Errorvar.= 0.31 , R² = 0.43
(0.047) (0.027)
10.40 11.72
Adapt_48 = 0.44*conf, Errorvar.= 0.35 , R² = 0.36
(0.046) (0.029)
9.61 12.00
Adapt_49 = 0.46*conf, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.33
(0.050) (0.035)
9.29 12.09
Adapt_50 = 0.40*conf, Errorvar.= 0.26 , R² = 0.38
(0.041) (0.022)
9.89 11.91

ANEXO 13

Structural Equations

preoc = 0.82*adapta, Errorvar.= 0.33 , R² = 0.67
(0.096) (0.079)
8.54 4.15
cont = 0.97*adapta, Errorvar.= 0.059 , R² = 0.94
(0.11) (0.036)
8.64 1.64
curi = 0.91*adapta, Errorvar.= 0.16 , R² = 0.84
(0.097) (0.047)
9.40 3.48
coop = 0.79*adapta, Errorvar.= 0.38 , R² = 0.62
(0.12) (0.12)
6.45 3.24
conf = 0.92*adapta, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.86
(0.077) (0.038)
12.01 3.77

ANEXO 14

Correlation Matrix of Independent Variables adaptab Covariance Matrix of Latent Variables Preoc, cont, curi, coop, conf e adapta
preoc 1.00 cont 0.80 1.00 curi 0.75 0.89 1.00 coop 0.65 0.76 0.72 1.00 conf 0.76 0.90 0.85 0.73 1.00 adapta 0.82 0.97 0.91 0.79 0.92 1.00

ANEXO 15

<p>Goodness of Fit Statistics</p> <p>Degrees of Freedom = 1170</p> <p>Minimum Fit Function Chi-Square = 2521.02 (P = 0.0)</p> <p>Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2632.43 (P = 0.0)</p> <p>Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1462.43</p> <p>90 Percent Confidence Interval for NCP = (1317.37 ; 1615.16)</p> <p>Minimum Fit Function Value = 7.71</p> <p>Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.47</p> <p>90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.03 ; 4.94)</p> <p>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.062</p> <p>90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.065)</p> <p>P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00</p> <p>Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 8.69</p> <p>90 Percent Confidence Interval for ECVI = (8.25 ; 9.16)</p> <p>ECVI for Saturated Model = 7.80</p> <p>ECVI for Independence Model = 94.27</p> <p>Chi-Square for Independence Model with 1225 Degrees of Freedom = 30725.36</p> <p>Independence AIC = 30825.36</p> <p>Model AIC = 2842.43</p> <p>Saturated AIC = 2550.00</p> <p>Independence CAIC = 31065.01</p> <p>Model CAIC = 3345.69</p> <p>Saturated CAIC = 8661.09</p> <p>Normed Fit Index (NFI) = 0.92</p> <p>Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95</p> <p>Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.88</p> <p>Comparative Fit Index (CFI) = 0.95</p> <p>Incremental Fit Index (IFI) = 0.95</p> <p>Relative Fit Index (RFI) = 0.91</p> <p>Critical N (CN) = 167.74</p> <p>Root Mean Square Residual (RMR) = 0.039</p> <p>Standardized RMR = 0.062</p> <p>Goodness of Fit Index (GFI) = 0.76</p> <p>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.73</p> <p>Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69</p> <p>The Modification Indices Suggest to Add the Path to from Decrease in Chi-Square New Estimate</p>
Adapt_2 cont 9.7 -0.28 Adapt_2 coop 13.1 -0.24 Adapt_2 conf 10.5 -0.26

Adapt_19 coop	8.0	-0.21
Adapt_22 cont	14.1	0.43
Adapt_22 coop	13.9	0.21
Adapt_22 conf	9.3	0.26
Adapt_23 preoc	39.1	0.49
Adapt_25 conf	8.1	-0.26
Adapt_30 coop	8.7	0.26
Adapt_33 cont	15.6	-0.33
Adapt_33 curi	12.1	-0.26
Adapt_33 conf	9.2	-0.23
Adapt_38 curi	9.8	0.20
Adapt_41 curi	9.7	0.29
Adapt_41 coop	12.5	0.22
Adapt_45 coop	11.9	-0.24
coop conf	14.0	0.81
conf coop	14.0	0.31

ANEXO 16

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance Between and Decrease in Chi-Square New Estimate		
conf coop	14.0	0.12
Adapt_4 Adapt_1	8.8	-0.09
Adapt_4 Adapt_2	9.6	0.09
Adapt_5 Adapt_4	12.4	0.08
Adapt_8 Adapt_4	20.7	-0.11
Adapt_11 Adapt_10	14.0	0.10
Adapt_12 Adapt_1	10.2	0.13
Adapt_13 Adapt_5	9.3	-0.06
Adapt_13 Adapt_8	9.6	0.06
Adapt_14 Adapt_3	11.3	-0.09
Adapt_15 Adapt_11	10.4	0.08
Adapt_15 Adapt_13	12.7	0.08
Adapt_16 Adapt_11	8.9	0.08
Adapt_18 Adapt_13	11.2	-0.07
Adapt_19 Adapt_1	8.7	-0.08
Adapt_19 Adapt_14	18.9	-0.13
Adapt_19 Adapt_18	12.4	0.08
Adapt_20 Adapt_19	8.2	0.06
Adapt_23 Adapt_2	57.6	0.22
Adapt_23 Adapt_4	20.3	0.12
Adapt_23 Adapt_8	15.6	-0.10
Adapt_23 Adapt_14	7.9	-0.09
Adapt_23 Adapt_19	10.4	0.08
Adapt_25 Adapt_1	15.2	0.10
Adapt_25 Adapt_12	19.7	0.12
Adapt_28 Adapt_1	14.8	-0.11
Adapt_28 Adapt_5	9.2	0.07
Adapt_29 Adapt_10	9.7	-0.07
Adapt_29 Adapt_28	16.6	0.09
Adapt_32 Adapt_3	15.1	0.08
Adapt_32 Adapt_7	8.0	-0.06
Adapt_32 Adapt_13	10.5	0.06
Adapt_33 Adapt_15	11.7	-0.10
Adapt_33 Adapt_32	30.4	0.14
Adapt_34 Adapt_31	8.2	-0.10

Adapt_34	Adapt_33	23.6	0.14
Adapt_35	Adapt_34	11.5	0.07
Adapt_37	Adapt_14	10.1	0.10
Adapt_37	Adapt_17	8.8	0.07
Adapt_37	Adapt_33	8.5	-0.08
Adapt_37	Adapt_36	8.1	0.07
Adapt_38	Adapt_11	9.1	-0.07
Adapt_39	Adapt_32	9.1	0.07
Adapt_39	Adapt_36	7.9	-0.07
Adapt_40	Adapt_9	9.5	0.12
Adapt_40	Adapt_23	8.2	0.11
Adapt_41	Adapt_31	9.6	0.09
Adapt_43	Adapt_11	10.1	0.07
Adapt_44	Adapt_39	8.1	0.06
Adapt_44	Adapt_43	21.4	0.08
Adapt_45	Adapt_16	11.7	0.09
Adapt_45	Adapt_18	12.5	0.08
Adapt_45	Adapt_30	8.0	-0.09
Adapt_46	Adapt_13	18.5	-0.07
Adapt_47	Adapt_18	9.9	-0.06
Adapt_47	Adapt_29	10.2	0.06
Adapt_48	Adapt_41	8.8	-0.06
Adapt_48	Adapt_47	27.8	0.11
Adapt_49	Adapt_2	8.9	-0.08
Adapt_49	Adapt_36	8.0	0.07
Adapt_49	Adapt_37	12.1	-0.09
Adapt_49	Adapt_46	9.1	-0.06
Adapt_49	Adapt_48	16.8	0.09
Adapt_50	Adapt_35	16.5	0.06
Adapt_50	Adapt_49	10.6	0.06

Correlação Canónica entre IAC e QRC

ANEXO 17

Analysis of Variance -- Design 1 EFFECT .. WITHIN CELLS Regression Multivariate Tests of Significance (S = 5, M = 6 , N = 283)					
Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	1,04848	3,74418	90,00	1270,00	,000
Hotellings	2,23337	6,16410	90,00	1242,00	,000
Wilks	,23214	4,75106	90,00	1217,33	,000
Roys	,63299	-	-	-	-

ANEXO 18

Eigenvalues and Canonical Correlations					
Root No	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	Canon Cor.	Sq. Cor
1	1,72471	77,22452	77,22452	,79561	,63299
2	,33097	14,81952	92,04404	,49867	,24867
3	,08469	3,79194	95,83597	,27942	,07808
4	,05484	2,45545	98,29143	,22801	,05199
5	,03816	1,70857	100,00000	,19172	,03676

ANEXO 19

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression (Cont.) Univariate F-tests with (5;267) D. F.
--

Variable	Sq. Mul. R	Adj. R-sq	Hypoth. MS	Error MS	F	Sig. of F
Comport_1	,23761	,22333	13,33969	,80154	16,64250	,000
Comport_2	,28137	,26791	14,14869	,67672	20,90764	,000
Comport_3	,18128	,16595	8,75527	,74046	11,82406	,000
Comport_4	,17287	,15738	8,67688	,77746	11,16050	,000
Comport_5	,17148	,15597	7,89609	,71441	11,05265	,000
Comport_6	,25289	,23890	8,62429	,47712	18,07567	,000
Comport_7	,21827	,20363	8,27109	,55475	14,90969	,000
Comport_8	,19416	,17906	8,18724	,63635	12,86588	,000
Comport_9	,18523	,16624	8,03904	,66218	12,14034	,000
Comport_10	,18156	,16624	8,49898	,71744	11,84626	,000
Comport_11	,14771	,13175	6,69161	,72305	9,25468	,000
Comport_12	,22082	,20622	8,02152	,53006	15,13323	,000
Comport_13	,29346	,28023	10,54555	,47547	22,17932	,000
Comport_14	,28183	,26838	10,56707	,50426	20,95563	,000
Comport_15	,35414	,34205	11,54484	,39428	29,28100	,000
Comport_16	,31622	,30341	13,21769	,53524	24,69510	,000
Comport_17	,30278	,28973	13,25109	,57140	23,19037	,000
Comport_18	,19124	,17609	7,21099	,57109	12,62681	,000

ANEXO 20

Correlations between DEPENDENT and canonical variables Function No.		
Variable	1	2
Comport_1	,60413	,01990
Comport_2	,66511	,01823
Comport_3	,47659	,34689
Comport_4	,48438	,27936
Comport_5	,39177	,52321
Comport_6	,62426	,05198
Comport_7	,56349	,18965
Comport_8	,54038	-,11014
Comport_9	,49141	,31713
Comport_10	,52946	-,02449
Comport_11	,47100	-,02633
Comport_12	,58300	,14226
Comport_13	,65895	-,20334
Comport_14	,65956	-,00115
Comport_15	,73347	-,18401
Comport_16	,67780	-,24374
Comport_17	,67098	-,24048
Comport_18	,43810	,50545

ANEXO 21

ANEXO 22

Variance in dependent variables explained by canonical variables				
CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	33,41172	33,41172	21,14923	21,14923
2	6,07602	39,48774	1,51093	22,66016

Dimension Reduction Analysis					
Roots	Wilks L.	F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
1 TO 5	,23214	4,75106	90,00	1217,33	,000
2 TO 5	,63252	1,79755	68,00	987,31	,000
3 TO 5	,84187	,93133	48,00	750,30	,607
4 TO 5	,91317	,78372	30,00	506,00	,789
5 TO 5	,96324	,69231	14,00	254,00	,781

ANEXO 23

Variance in covariates explained by canonical variables				
CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	44,99573	44,99573	71,08460	71,08460
2	2,33360	47,32933	9,38429	80,46889

ANEXO 24

Correlations between DEPENDENT and canonical variables Function No.		
Variable	1	2
Dimens_1	,85043	-,19657
Dimens_2	,89184	-,01553
Dimens_3	,86525	-,21472
Dimens_4	,74649	,61958
Dimens_5	,85424	-,01857

ANEXO 25

Correlations between DEPENDENT and canonical variables Function No.		
Variable	1	2
Dimens_1	,85043	-,19657
Dimens_2	,89184	-,01553
Dimens_3	,86525	-,21472
Dimens_4	,74649	,61958
Dimens_5	,85424	-,01857

ANEXO 26

Variance in dependent variables explained by canonical variables				
CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	71,08460	71,08460	44,99573	44,99573
2	9,38429	80,46889	2,33360	47,32933

Correlação canónica – dimensões

ANEXO 27

ANEXO 28

Correlations between COVARIATES and canonical variables CAN. VAR.						
Covariate	1		2			
Comport_1	,60413		,01990			
Comport_2	,66511		,01823			
Comport_3	,47659		,34689			
Comport_4	,48438		,27936			
Comport_5	,39177		,52321			
Comport_6	,62426		,05198			
Comport_7	,56349		,18965			
Comport_8	,54038		-,11014			
Comport_9	,49141		,31713			
Comport_10	,52946		,02449			
Dimens_1	48372	44713	19734170	14,92646	13,22093	,000
Comport_11	,47100		,02633			
Dimens_2	51427	47985	17874500	11,96385	14,94043	,000
Comport_12	,58300		,14226			
Dimens_3	49707	46143	17526826	12,56687	13,94685	,000
Comport_13	,65895		,20334			
Dimens_4	45186	41302	15880748	13,65204	11,63251	,000
Comport_14	,65956		,00115			
Dimens_5	47452	43728	16289368	12,78337	12,74262	,000
Comport_15	,73347		-,18401			
Comport_16	,67780		-,24374			
Comport_17	,67098		-,24048			
Comport_18	,43810		50545			

ANEXO 29

Variance in covariates explained by canonical variables				
CAN. VAR.	Pct Var DEP	Cum Pct DEP	Pct Var COV	Cum Pct COV
1	21,14923	21,14923	33,41172	33,41172
2	1,51093	22,66016	6,07602	39,48774

REGRESSION ANALISYS

QRC e Dimensões da adaptabilidade

ANEXO 30

Dependent variable .. Dimensão_Preocupação_IA Resultado Dimensão Preocupação (Inventário de Adaptabilidade)							
COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
Comport_1	-,0293601886	-,0057403388	,33794	-,08688	,931	-,69488	,63616
Comport_2	,6950864211	,1286161132	,37230	1,86701	,063	-,03810	1,42827
Comport_3	,3465372379	,0628404989	,28820	1,20242	,230	-,22103	,91410
Comport_4	,4891324867	,0904240822	,29600	1,65249	,100	-,09379	1,07205
Comport_5	,0425013459	,0075254101	,29097	,14607	,884	-,53053	,61553
Comport_6	,7574402487	,1154186953	,39085	1,93793	,054	-,01228	1,52716
Comport_7	,4264277100	,0684964092	,37249	1,14479	,253	-,30714	1,16000
Comport_8	,2589440457	,0438767308	,33997	,76167	,447	-,41057	,92846
Comport_9	-,3347841966	-,0575493487	,32235	-1,03857	,300	-,96961	,30004
Compot_10	,8015484053	,1430983181	,31540	2,54138	,012	,18042	1,42268
Compot_11	-,3438554611	-,0603909113	,30943	-1,11124	,268	-,95324	,26553
Compot_12	,0279129371	,0043898837	,37835	,07378	,941	-,71719	,77302
Compot_13	,3802626227	,0594812297	,40391	,94146	,347	-,41517	1,17570
Compot_14	-,0539915070	-,0086266768	,39553	-,13651	,892	-,83292	,72494
Compot_15	,6979638395	,1039850986	,40316	1,73123	,085	-,09600	1,49193
Comport_16	1,1947972132	,2015639224	,36381	3,28417	,001	,47834	1,91126
Comport_17	1,1276932857	,1946633859	,34524	3,26639	,001	,44779	1,80759
Comport_18	-,2155876875	-,0345437099	,32662	-,66005	,510	-,85882	,42764

ANEXO 31

Dependent variable .. Dimensão_Controlo_IA Resultado Dimensão Controlo (Inventário de Adaptabilidade)							
COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
Comport_1	,2983722933	,0632021225	,30255	,98620	,325	-,29745	,89420
Comport_2	,5561822904	,1114982927	,33331	1,66866	,096	-,10022	1,21259
Comport_3	,4427699950	,0869886081	,25802	1,71604	,087	-,06536	,95090
Comport_4	,2305304697	,0461721843	,26500	,86993	,385	-,29134	,75240
Comport_5	-,1498084305	-,0287381117	,26050	-,57508	,566	-,66283	,36321
Comport_6	,9543326188	,1575513158	,34992	2,72729	,007	,26522	1,64345
Comport_7	,8392244026	,1460477851	,33348	2,51653	,012	,18248	1,49597
Comport_8	-,0426192913	-,0078240036	,30437	-,14003	,889	-,64202	,55678
Comport_9	,0583758484	,0108718425	,28859	,20228	,840	-,50997	,62672
Comport_10	,2108880008	,0407897580	,28237	,74685	,456	-,34519	,76697
Comport_11	,3044779172	,0579356577	,27703	1,09908	,273	-,24109	,85004
Comport_12	-,0580208403	-,0098861222	,33873	-,17129	,864	-,72509	,60905
Comport_13	,1919231956	,0325250707	,36161	,53075	,596	-,52021	,90406
Comport_14	-,2662463827	-,0460888934	,35411	-,75188	,453	-,96360	,43111
Comport_15	1,1421132694	,1843494503	,36094	3,16427	,002	,43130	1,85293
Comport_16	,5695766185	,1041034776	,32571	1,74874	,082	-,07185	1,21101
Comport_17	,8123985789	,1519346809	,30909	2,62838	,009	,20370	1,42110
Comport_18	,2762777519	,0479606899	,29242	,94481	,346	-,29959	,85215

ANEXO 32

Dependent variable .. Dimensão_Curiosidade_IA Resultado Dimensão Curiosidade (Inventário de Adaptabilidade)							
COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
Comport_1	,4553247477	,0957575050	,31008	1,46841	,143	-,15533	1,06598
Comport_2	,1946514100	,0387424437	,34161	,56981	,569	-,47809	,86740
Comport_3	,1321439161	,0257756584	,26444	,49971	,618	-,38863	,65292
Comport_4	,5145650879	,1023224187	,27159	1,89460	,059	-,02030	1,04943
Comport_5	-,2610006328	-,0497097902	,26699	-,97758	,329	-,78679	,26479
Comport_6	,6448217792	,1056915724	,35863	1,79802	,073	-,06144	1,35109
Comport_7	,2432121960	,0420223771	,34179	,71159	,477	-,42988	,91631
Comport_8	,2255159946	,0411034770	,31194	,72294	,470	-,38881	,83984
Comport_9	,1517888936	,0280665053	,29578	,51318	,608	-,43070	,73428
Comport_10	,4421237093	,0849026918	,28940	1,52774	,128	-,12780	1,01205
Comport_11	,1667316024	,0314982525	,28392	,58724	,558	-,39241	,72588
Comport_12	-,1030891016	-,0174394631	,34716	-,29695	,767	-,78677	,58059
Comport_13	,7850229340	,1320843986	,37061	2,11820	,035	,05516	1,51488
Comport_14	,2586272902	,0444493392	,36292	,71263	,477	-,45609	,97334
Comport_15	1,4088635733	,2257771596	,36992	3,80852	,000	,68035	2,13737
Comport_16	,4227433205	,0767128705	,33381	1,26641	,207	-,23465	1,08014
Comport_17	,5987986345	,1111851943	,31678	1,89026	,060	-,02505	1,22265
Comport_18	-,2838065975	-,0489148121	,29970	-,94698	,345	-,87401	,30640

ANEXO 33

Dependent variable .. Dimensão_Cooperação_IA Resultado Dimensão Cooperação (Inventário de Adaptabilidade)							
COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
Comport_1	,4879971077	,1027961376	,32319	1,50994	,132	-,14848	1,12447
Comport_2	,3528236092	,0703388199	,35605	,99093	,323	-,34837	1,05401
Comport_3	,8121331668	,1586710970	,27562	2,94655	,004	,26934	1,35493
Comport_4	,5277741098	,1051202888	,28308	1,86441	,063	-,02971	1,08525
Comport_5	1,0166800741	,1939512865	,27827	3,65351	,000	,46866	1,56470
Comport_6	,3436103959	,0564124471	,37379	,91925	,359	-,39252	1,07974
Comport_7	,3474513543	,0601308383	,35624	,97534	,330	-,35410	1,04901
Comport_8	-,1724362735	-,0314802247	,32513	-,53036	,596	-,81273	,46786
Comport_9	,5625612663	,1041900277	,30828	1,82481	,069	-,04456	1,16968
Compot_10	,2247380551	,0432277126	,30163	,74507	,457	-,36928	,81876
Compot_11	-,0759278848	-,0143673880	,29593	-,25657	,798	-,65872	,50686
Compot_12	-,4717853227	-,0799415870	,36184	-1,30386	,193	-1,18437	,24080
Compot_13	-,2475736827	-,0417235871	,38628	-,64092	,522	-1,00829	,51314
Compot_14	,2340435007	,0402898386	,37826	,61873	,537	-,51089	,97898
Compot_15	1,0527503157	,1689835494	,38557	2,73040	,007	,29344	1,81206
Compot_16	-,0527732967	-,0095920998	,34793	-,15168	,880	-,73796	,63242
Compot_17	,1535000436	,0285484573	,33017	,46491	,642	-,49673	,80373
Compot_18	,9787040025	,1689574127	,31237	3,13319	,002	,36355	1,59386

ANEXO 34

Dependent variable .. Dimensão_Confiança_IA Resultado Dimensão Confiança (Inventário de Adaptabilidade)							
COVARIATE	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower -95%	CL- Upper
Comport_1	,6824631465	,1454612589	,31274	2,18221	,030	,06657	1,29836
Comport_2	,2373840240	,0478847821	,34454	,68899	,491	-,44113	,91590
Comport_3	-,0170755632	-,0033756251	,26671	-,06402	,949	-,54232	,50817
Comport_4	,2445878191	,0492926171	,27392	,89290	,373	-,29486	,78404
Comport_5	,1010581963	,0195069102	,26928	,37530	,708	-,42924	,63136
Comport_6	,6082957705	,1010490023	,36171	1,68174	,094	-,10403	1,32062
Comport_7	,5458249041	,0955795949	,34472	1,58340	,115	-,13304	1,22469
Comport_8	,3580599649	,0661414251	,31462	1,13808	,256	-,26153	,97765
Comport_9	-,0906580422	-,0169891344	,29832	-,30390	,761	-,67814	,49683
Compot_10	,2523341845	,0491100432	,29188	,86451	,388	-,32248	,82715
Compot_11	,0552006491	,0105688879	,28636	,19277	,847	-,50874	,61914
Compot_12	-,0574668957	-,0098526865	,35014	-,16413	,870	-,74701	,63208
Compot_13	,3667531795	,0625402536	,37379	,98118	,327	-,36937	1,10287
Compot_14	-,0354053479	-,0061670348	,36603	-,09673	,923	-,75625	,68544
Compot_15	1,3266600796	,2154702410	,37310	3,55580	,000	,59190	2,06142
Compot_16	,2984469549	,0548877216	,33668	,88645	,376	-,36459	,96148
Compot_17	,6727926720	,1266088262	,31950	2,10578	,036	,04359	1,30199
Compot_18	,5631524065	,0983694898	,30227	1,86310	,064	-,03211	1,15842

